



FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA (UNIR)

NÚCLEO DE SAÚDE

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

DANIELE MEJIA CAVALCANTE

**DIMENSÕES ORGANIZACIONAIS DO TRABALHO DO AGENTE PENITENCIÁRIO
FEDERAL E RISCOS DE ADOECIMENTO SOB A ÓTICA DA PSICODINÂMICA
DO TRABALHO**

PORTO VELHO

2015

DANIELE MEJIA CAVALCANTE

**DIMENSÕES DO TRABALHO DO AGENTE PENITENCIÁRIO FEDERAL E
RISCOS DE ADOECIMENTO SOB A ÓTICA DA PSICODINÂMICA DO
TRABALHO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia – Mestrado/MAPSI como exigência parcial para a obtenção do título de Mestra em Psicologia pela Universidade Federal de Rondônia (UNIR).

Linha de Pesquisa: Saúde e Processos Psicossociais.

Orientadora: Profa. Dra. Vanderléia de Lurdes Dal Castel Schlindwein

PORTO VELHO

2015

FICHA CATALOGRÁFICA
BIBLIOTECA PROF. ROBERTO DUARTE PIRES

C314d

Cavalcante, Daniele Mejia.

Dimensões organizacionais do trabalho do agente penitenciário federal e riscos de adoecimento sob a ótica da psicodinâmica do trabalho / Daniele Mejia Cavalcante. - Porto Velho, Rondônia, 2015.
120f.

Orientador: Prof.^a Dr.^a Vanderléia de Lurdes Dal Castel Schlindwein
Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Fundação Universidade Federal de Rondônia - UNIR

1.Psicologia. 2.Saúde mental. 3.Agente penitenciário federal.
4.Psicodinâmica do trabalho. I.Schlindwein, Vanderléia de Lurdes Dal Castel. II.Fundação Universidade Federal de Rondônia – UNIR.III. Título.

CDU:159.91

FOLHA DE APROVAÇÃO

DIMENSÕES ORGANIZACIONAIS DO TRABALHO DO AGENTE PENITENCIÁRIO FEDERAL E RISCOS DE ADOECIMENTO SOB A ÓTICA DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

DANIELE MEJIA CAVALCANTE

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação
em Psicologia (MAPSI) como exigência parcial para
obtenção do título de Mestre em Psicologia pela
Fundação Universidade Federal de Rondônia

Linha de Pesquisa: Saúde e Processos Psicossociais

Orientadora: Vanderlêia de Lurdes Dal Castel
Schlindwein

Banca examinadora:

Vanderlêia de Lurdes Dal Castel Schlindwein
Programa de Pós-graduação em Psicologia (MAPSI/UNIR)

Assinatura:



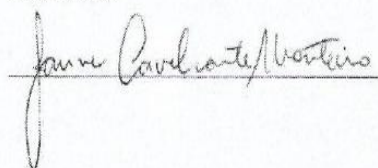
Liliam Deisy Ghizoni
Programa de Pós-graduação em Gestão de Políticas Públicas (GESPOL/UFT)

Assinatura:



Janne Cavalcante Monteiro
Mestrado Profissional em Ensino em Ciências da Saúde (MPECS/UNIR)

Assinatura:



Dissertação aprovada em: 31/08/2015

Dedico àquela que, levada precocemente, ainda teve tempo de me inserir nas trilhas em que hoje me encontro. A **minha mãe, Maria Celeste Mejia** (*in memoriam*).

AGRADECIMENTOS

É chegada a hora de agradecer a todos que me acompanharam nesta jornada de 24 meses, cada um a sua maneira, que em algum momento do processo, auxiliaram na gestação da dissertação e finalmente o nascimento da mesma.

Agradeço a **Deus** pelo dom da vida, pela determinação com que me permitiu traçar as minhas metas para chegar a este momento.

Ao meu amado esposo, **Edevânio Estevão da Silva**, que não poupou esforços para que este sonho se concretizasse, que segurou minhas angústias e oscilações de humor e caminhou comigo, nunca à frente, mas sempre lado a lado.

Aos meus queridos filhos **Edyele Celeste** e **Estevão Mejia**, embora pequeninos e já vivenciaram e compreenderam com sabedoria, que a mamãe tinha que ser dividida com os livros e, no reflexo de minhas horas de estudos, eles aprenderam a gostar do maravilhoso universo cognitivo.

À **tia Olga Mejia Brasil** que em muitos momentos foi o meu apoio e me incentivou de forma ímpar nesta trajetória.

A minha **orientadora Vanderléia de Lurdes Dal Castel Schlindwein** por me apresentar a Psicodinâmica do Trabalho, acreditar em mim e por conseguir me apontar o espírito investigativo que eu não sabia que tinha. E por ter me conduzido tão bem no exercício árduo da escrita e reescrita.

À agente penitenciária federal, **Gabriela Simon Lemos**, por quem possuo grande admiração profissional, que muito me ajudou com seus diálogos e ponderações sobre o trabalho.

Ao estatístico **Tomas Daniel Menendez Rodriguez** pela maestria com os a análise estatística e os gráficos;

A **prima Ana Terra** pelas revisões intermináveis da ABNT e revisões ortográficas;

À **Banca avaliadora** composta por Liliam Deisy Ghizoni e Janne Cavalcante Monteiro, que foi escolhida para acrescentar ainda mais ao meu trabalho com preciosas considerações durante a banca de qualificação;

Ao tio **Euclides Mejia** por me socorrer nas intensas traduções do inglês;

Ao “Espaço de Diálogo”, **mestrandos 2013** pelo apoio, pelo carinho, pelos momentos de descontração e redução do estresse, que me fizeram seguir, quando eu queria parar; que me fizeram repensar, quando eu não via sentido; que fizeram com que a experiência se tornasse inesquecível.

À **minha família**, irmãos, tias, primos, etc. que entenderam as minhas ausências e auxiliaram no que foi possível.

Aos **amigos** pelo apoio quando foi necessário.

À **Universidade Federal de Rondônia**, por ter me proporcionado estes anos de intenso aprender, conhecer e produzir.

Ao **Departamento Penitenciário Nacional** pela autorização à pesquisa de campo.

Aos **Agentes Penitenciários Federais de Porto Velho** pela confiança para que este estudo fosse possível.

A todos o meu muito obrigada!.

“Lieben und arbeiten”

(Sigmund Freud)

RESUMO

Este estudo expõe as dimensões organizacionais do trabalho do agente penitenciário federal e os riscos psicossociais do adoecimento, bem como demonstra o custo humano da profissão e as consequências do trabalho para a saúde. Também descreve a sobrecarga psíquica do trabalho e as condições laborais que podem influenciar no adoecimento, além de mapear as vivências de prazer e sofrimento, sintomas físicos e psicossociais relacionados ao trabalho. A condução da pesquisa foi fundamentada na Psicodinâmica do Trabalho, tendo como base Dejours (1992, 1994, 2012) e seus precursores no Brasil. A metodologia aplicada teve duas etapas: uma de caráter descritivo e quantitativo, que utilizou como instrumento de coleta de dados um questionário sociodemográfico e a aplicação do Inventário Sobre o Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA); e uma qualitativa, de corte transversal, utilizando a escuta e o depoimento dos servidores na interpretação das escalas. O universo da pesquisa foram os agentes da Penitenciária de Segurança Máxima de Porto Velho, e os resultados apontam para uma organização laboral deficiente e condições de trabalho insatisfatórias, em que as relações socioprofissionais ficam afetadas, sendo a organização do trabalho a dimensão que mais contribui para esse resultado. Constata-se ainda que a sobrecarga psíquica advém da baixa realização profissional e do esgotamento profissional, pois os profissionais não se sentem reconhecidos, culminando em desmotivação. Os danos relacionados ao trabalho apontam que a equipe está exposta a riscos de adoecimento físico, psicológico e social, que sugerem a presença de sentimentos característicos da depressão relacionada ao trabalho, culminando em tendência ao suicídio. O indicador de prazer no trabalho aponta para bom nível de liberdade de expressão entre colegas e orgulho de fazer parte do mais alto padrão do sistema penitenciário.

Palavras-chave: Trabalho. Saúde Mental. Penitenciária. Agente Penitenciário Federal. Psicodinâmica do Trabalho.

ABSTRACT

This study exposes the organizational dimensions of the federal correctional officer's work and psychosocial risks of illness, and demonstrates the human cost of the profession and the health consequences of that work. Also, it describes the psychic burden of work and the working conditions that can lead to disease, and maps the experiences of pleasure and suffering, physical and psychosocial symptoms related to work. The research was based on Work Psychodynamics, as introduced by Dejours (1992, 1994, 2012) and his precursors in Brazil. The applied methodology had two stages: a descriptive and quantitative one, in which a socio-demographic questionnaire instrument and the Inventory About Work and Illness Risk (ITRA) were used; and a cross-sectional and qualitative one, in which the officers had their testimony collected, in the interpretation of scales. The research participants were the federal correctional officers of the Maximum Security Penitentiary of Porto Velho, and the results point to an ineffective organization of work and to poor working conditions, in which social and professional relationships are affected, being the organization of work the dimension that contributes the most to this result. It was also found that the psychic overload comes from low job satisfaction and burnout, for professionals do not feel recognized, which leads to demotivation. Work-related damage shows that the correctional officer's team is exposed to risks of physical, psychological and social illness, which suggests the presence of characteristic feelings of depression related to work, culminating in suicidal behavior. The pleasure indicator at work, on the other hand, points to a good level of freedom of expression among colleagues, who feel proud to be part of the highest standard of the prison system.

Keywords: Work. Mental Health. Penitentiary. Federal Correctional Officer. Psychodynamics of work.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1- Organograma do Sistema Penitenciário Federal.....	23
Figura 2 - Localização da Penitenciária de Porto Velho	34
Figura 3 - Inventário sobre o trabalho e os riscos de adoecimento.....	61
Figura 4 - Organização do trabalho	65
Figura 5 - Condições de trabalho	69
Figura 6 - Relações socioprofissionais	71
Figura 7 - Custo físico	77
Figura 8 - Custo cognitivo	78
Figura 9 - Custo afetivo	79
Figura 10 - Liberdade de expressão	82
Figura 11 - Realização profissional	83
Figura 12 - Esgotamento emocional	86
Figura 13 - Falta de reconhecimento	87
Figura 14 - Danos físicos	91
Figura 15 - Danos psicológicos	94
Figura 16 - Danos sociais	96

LISTA DE GRÁFICOS E TABELAS

Tabela 1 - Escala de Avaliação do contexto de trabalho	56
Tabela 2 - Escala de Custo humano no trabalho	57
Tabela 3 - Escala de Indicadores de prazer e sofrimento no trabalho	59
Tabela 4 - Escala de Avaliação dos Danos relacionados ao trabalho	61
Tabela 5 - Perfil dos participantes da pesquisa	62
Tabela 6 - Resumo do ITRA do AGEPEN	99
Gráfico 1 - Contexto de trabalho	74
Gráfico 2 - Custo humano no trabalho	80
Gráfico 3 - Sofrimento no trabalho	89
Gráfico 4 - Prazer no trabalho	90
Gráfico 5 - Danos relacionados ao trabalho	98

LISTA DE ABREVIATURA E SIGLAS

AGEPEN	Agente Penitenciário Federal
DEPEN	Departamento Penitenciário Nacional
GPS	Grupo de Prevenção ao Suicídio
LEP	Lei de Execuções Penais
MJ	Ministério da Justiça
PRONASCI	Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania
PDT	Psicodinâmica do Trabalho
PCC	Primeiro Comando da Capital
RDD	Regime Disciplinar Diferenciado
SEDS	Secretaria de Estado de Defesa Social
SENASP	Secretaria Nacional de Segurança Pública

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	155
1.1 OBJETIVO GERAL	17
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
1.3 JUSTIFICATIVA	17
2 O SISTEMA PENITENCIÁRIO FEDERAL	21
2.1 O TRABALHO DO AGENTE PENITENCIÁRIO FEDERAL	27
2.2 SER AGENTE PENITENCIÁRIO NA PENITENCIÁRIA FEDERAL DE PORTO VELHO	32
3 A PSICODINÂMICA DO TRABALHO PERANTE O ADOECIMENTO	36
3.1 A PSICODINÂMICA DO TRABALHO E A ANÁLISE DO SOFRIMENTO	37
3.2 A PSICODINÂMICA E A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	40
3.3 REPRESENTAÇÕES SUBJETIVAS DO TRABALHO	42
3.3.1 Mobilização Subjetiva e Estratégias defensivas	422
3.3.2 Reconhecimento no Trabalho	44
3.3.3 Prazer e Sofrimento no Trabalho	45
4 METODOLOGIA	498
4.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA	498
4.2 LOCAL E SUJEITOS DA PESQUISA	509
4.2.1 Amostragem	50
4.2.2 Critérios de Inclusão:	521
4.2.3 Limitações da Pesquisa	521
4.2.4 Aspectos Éticos	521
4.3 PROCEDIMENTOS	533
4.4 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS	554
5 TRATAMENTO DOS RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS	632
5.1 DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS	652
5.2 AVALIAÇÃO DO CONTEXTO DE TRABALHO	654
5.2.1 Organização do Trabalho	654
5.2.2 Condições de Trabalho	697
5.2.3 Relações Sócioprofissionais	70
5.3 CUSTO HUMANO NO TRABALHO	776
5.3.1 Custo Físico	776
5.3.2 Custo Cognitivo	787
5.3.3 Custo Afetivo	809
5.4 INDICADORES DE PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO	821
5.4.1 Liberdade de Expressão	821

5.4.2 Realização Profissional	83
5.4.3 Esgotamento Emocional.....	876
5.4.4 Falta de Reconhecimento	887
5.5 DANOS RELACIONADOS AO TRABALHO	91
5.5.1 Danos Físicos	91
5.5.2 Danos Psicológicos	93
5.5.3 Danos Sociais	965
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	101
REFERÊNCIAS.....	1105
APENDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	112
APENDICE B – Questionário Sócio-Demográfico	113
APENDICE C – Carta de Autorização do Diretor da Instituição	114
ANEXO A – Inventário Sobre o Trabalho e os Riscos de Adoecimento	115
ANEXO B – Carta de Autorização do Comitê de Ética em Pesquisa da UNIR	118

1 INTRODUÇÃO

A segunda metade do século passado constituiu a época da institucionalização do tema do sofrimento no trabalho, especialmente o de natureza mental. Um vetor importante para isso foi, certamente, a Psicologia do Trabalho. Esta disciplina, em interface com outras tais como a Psicopatologia, a Psicodinâmica do Trabalho, a Ergonomia, a Medicina do Trabalho e a Sociologia, criou um repertório conceitual e metodológico para lidar com as desordens no trabalho.

Neste contexto, articulação teórica de estudos que envolvem a temática do trabalho tem crescido muito nos últimos anos, sobretudo devido à importância que este tem na vida das pessoas. Nas últimas décadas, as pesquisas sobre a relação entre trabalho e riscos de adoecimento têm sido bastante expressivas, visto entenderem a influência da organização do trabalho na qualidade de vida, na saúde mental¹ e no desgaste dos trabalhadores.

Por outro lado, a sociedade capitalista entende a saúde do ponto de vista dominante: é uma atribuição individual, como um capital de reserva e de propriedade privada que se mantém pelo equilíbrio e pela harmonia, que rompe a concepção centrada no biológico, no individual e no social (MINAYO, 2008). Sendo assim, ter saúde, para a sociedade capitalista, é sinônimo de estar apto para o trabalho.

Por este motivo, Seligmann-Silva (2011) afirma que as transformações do trabalho, o advento de políticas e práticas gerenciais com o objetivo de intensificação do uso do trabalho humano, o emprego de ferramentas de controle sobre o trabalhador e a intensificação de uma sujeição alienada nas situações de trabalho possuem determinações implicadas na relação saúde-doença vinculadas à vida laboral. Dessa forma, a autora compreende que, para entender a relação saúde-doença-trabalho, é necessário conhecer as características de cada atividade profissional no Brasil, considerando as especificidades de cada região.

¹ Por saúde mental compreende-se como “ (...) no es sólo la ausencia de trastornos mentales. Se define como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad” (OMS, 2007).

Nessa perspectiva, a área de segurança pública, sobretudo a profissão do agente penitenciário federal (AGEPEN), é considerada um grande desafio para o Brasil. Daí a necessidade de estudos que buscam a melhora na qualidade de vida e saúde dos trabalhadores desse setor. As pesquisas envolvendo tal categoria profissional, em sua maioria, não abordam as condições de trabalho e o adoecimento. Elas focalizam os detentos e a profissão do agente penitenciário estadual, que é regida por normativas diferenciadas daquelas que orientam os AGEPENS.

A rotina de trabalho nas penitenciárias federais expõe os AGEPENS a riscos e existem inúmeras peculiaridades atreladas a essa profissão, principalmente devido ao fato de os agentes estarem diante de detentos de alta periculosidade, em uma rotina de instabilidade e imprevistos com elevada carga psicoemocional decorrente da relação agente-preso.

Essa realidade insere os trabalhadores em rotinas, prescrições, normas, procedimentos de segurança e sistemas de vigilância, na instituição e fora dela. Todo esse cuidado representa a necessidade de minimizar os riscos à integridade física e psicológica dos trabalhadores que fazem a segurança pública no nosso país. Sobre isso, estudos realizados por Sousa (2009), Colares e Chies (2010), Santos (2010), Amador (2009, 2011), Silvestre (2011), Sabaini (2012), Chies (2013) e Barcinski, Altenbernd e Campani (2014) apontam a importância social do trabalho do agente penitenciário, entretanto, salientam a preocupação com sua saúde.

Outro estudo, conduzido por Tschiedel e Monteiro (2013), afirma que, das vinte profissões mais estressantes, a de agente penitenciário está em primeiro lugar, demonstrando que o trabalho tem implicações na saúde mental. Pode-se fazer uma associação direta entre as doenças e os agravos à saúde do trabalhador como consequência da profissão exercida.

A partir desses pressupostos, justifica-se a necessidade de conduzir estudos sobre a organização do trabalho nas penitenciárias federais do país, visto que, na condição de salvaguarda da sociedade perante pessoas criminosas,² os AGEPENS

² O conceito do crime é essencialmente jurídico. Para Fabris (1991), o crime é o fato humano típico e ilícito, em que a culpabilidade é o pressuposto da pena, e a periculosidade, o pressuposto da medida de segurança.

expõem-se a situações de risco à integridade física e psicológica, com significativos reflexos na vida psicossocial.

Este estudo busca aprofundar no trabalho do AGEPEN e nos riscos de adoecimento impostos por essa atividade profissional por meio da análise das dimensões organizacionais do trabalho e dos riscos do adoecimento desses trabalhadores. Para responder a essa problemática, algumas indagações são questionadas: a organização do trabalho possui implicações na saúde do agente penitenciário federal? Quais são as consequências e os danos físicos e psicossociais decorrentes do trabalho exercido? Quais aspectos da organização do trabalho produzem prazer e quais produzem sofrimento no contexto laboral do agente penitenciário federal?

Com base nas perguntas norteadoras acima sequenciadas destaca-se os objetivos do presente trabalho:

1.1 OBJETIVO GERAL:

- Analisar as dimensões organizacionais do trabalho do agente penitenciário federal e os riscos do adoecimento.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Analisar o custo humano da profissão e as consequências para a saúde em decorrência ao trabalho exercido;
- Investigar a sobrecarga psíquica do trabalho e as condições do processo de trabalho que podem influenciar no adoecimento;
- Realizar um mapeamento das vivências de prazer e sofrimento, sintomas físicos e psicossociais relacionados ao trabalho.

1.3 JUSTIFICATIVA

Antes de adentrar nos aspectos da pesquisa propriamente dita, cabe descrever a trajetória desta pesquisadora até aqui. Minha trajetória profissional desde a época de minha formação, em 2002, foi realizada na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho. Por dez anos permaneci submetida e apaixonada pela linguagem da organização do trabalho, defendendo os termos “avaliação de

desempenho”, “metas”, “produtividade”, “*empowerment*”, “trabalho em equipe”, entre outros introjetadas em mim e no meu modo de fazer. Fundamentada na instabilidade, nas mudanças e na pressão por metas, em um dado momento percebi que em nada contribuía para a análise da subjetividade do trabalhador, ofuscada pelas técnicas de gestão, cujo único intuito era dominar e garantir a exploração produtiva. Percebi então a degradação do meu trabalho e, conseqüentemente, a dos trabalhadores; percebi a falta de reconhecimento, a dor pela desqualificação e o adoecimento daquelas pessoas. Decidi abandonar a área e procurar respostas para a saúde do trabalhador. E assim, quando do ingresso no mestrado em Psicologia da UNIR, meu intuito era investigar o sofrimento, o adoecimento do trabalhador e as estratégias de intervenção para encontrar a saúde.

Por tomar conhecimento dos estudos realizados por Schlindwein (2011) sobre os índices de afastamento por transtorno mental registrados no Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS/FUNASA/Rondônia), que apontavam que a categoria da Segurança Pública no estado ocupava o terceiro lugar em afastamentos por licenças de saúde e em segundo lugar em quantidade de dias de afastamento, percebi que a saúde mental do AGEPEN despertava preocupação.

Em maio de 2014, a Diretoria da Penitenciária Federal de Porto Velho procurou a Universidade Luterana do Brasil – ULBRA (instituição com a qual possui vínculo empregatício) solicitando uma parceria com o curso de Psicologia. Tal iniciativa se deu devido ao número de casos de depressão percebidos na instituição e ao fato de que, em 2010, um caso de suicídio tinha sido registrado na unidade de Porto Velho. Um AGEPEN que, na ocasião, ocupava a função de chefe do setor de Segurança do Presídio atentou sobre a própria vida. Outros casos de suicídio já foram registrados em unidades do Departamento Penitenciário Federal (DEPEN). Diante desse cenário, o DEPEN criou, em 2014, o Grupo de Prevenção ao Suicídio (GPS) para analisar a situação de saúde mental dos trabalhadores do Sistema Penitenciário Federal, elaborar proposta e definir diretrizes e ações estratégicas para ações de saúde do trabalhador do Sistema Penitenciário Federal, com ênfase na prevenção do suicídio (BRASIL, 2014).

Feito o convite, a ULBRA designou-me como profissional responsável pela elaboração e pelo desenvolvimento do projeto *Diagnóstico sobre o Trabalho e a*

Prevenção do Suicídio, em que pude associar duas propostas: a do GPS e o meu projeto de pesquisa de mestrado em curso na UNIR.

Neste sentido, a maior relevância para o público pesquisado seriam os resultados da dissertação e consequentemente o diagnóstico e as contribuições teóricas que norteariam o trabalho do GPS.

A Psicodinâmica do Trabalho, metodologia que tem como objeto de estudo a investigação da relação entre sofrimento, prazer e trabalho, tem como premissa que a demanda seja formulada pelos trabalhadores — naquele caso, eu obtinha a teoria de meu interesse e a demanda para que o estudo pudesse desenvolver-se.

Nesse sentido, a pesquisa vem contribuir com os profissionais de Psicologia, e demais profissionais que executam suas atividades na organização penitenciária, bem como atuar na garantia da saúde mental dos trabalhadores, especialmente os que estão em postos de trabalho passíveis de intensa carga emocional.

Para embasamento teórico desta problemática apresentada acima, o referencial teórico inicialmente abordará sobre a profissão do agente penitenciário federal e as dificuldades inerentes a Penitenciária Federal de Porto Velho.

A segunda seção abordará os conceitos principais em Psicodinâmica do Trabalho que servirão de embasamento teórico para a análise do instrumento de coleta de dados e, consequentemente, para os resultados do estudo.

O método utilizado será apresentado de modo que os leitores possam visualizar o processo metodológico percorrido pela pesquisadora bem como as delimitações do estudo. Em seguida, apresentar-se-á como procedeu-se para a realização da análise dos dados.

Na análise dos dados será apresentado os resultados da pesquisa, sendo que, para melhor orientação na leitura desse estudo, as falas dos agentes penitenciários durante o transcurso da pesquisa foram transcritas em *itálico*.

Importante ressaltar que algumas informações obtidas através da coleta de dados não puderam ser publicadas na versão final desta dissertação, em obediência à Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011 (BRASIL, 2011). Trata-se de informações sigilosas em razão de sua imprescindibilidade para a segurança do Presídio de Segurança Máxima Federal do estado de Rondônia.

2 O SISTEMA PENITENCIÁRIO FEDERAL

A segurança pública tem se tornado um tema de grande interesse para a sociedade, visto que hoje se conjuga o maior índice de violência de todos os tempos. Muitos são os fatores que contribuem para esse panorama: a crise econômica, que provoca desemprego em massa e aprofunda as desigualdades sociais, uma cultura hegemônica individualista e capitalista, uma população jovem, que acaba se deparando com essa realidade, desastres naturais e questões políticas constituem variáveis significativas e podem funcionar como vetor facilitador da difusão da violência e de práticas criminosas (SOARES, 2007).

Em 1994, o Brasil tinha 110.000 presos. Em 2005, já eram 380.000 e, atualmente, são aproximadamente 715.655 pessoas presas no país — a terceira maior população carcerária do mundo, atrás apenas dos Estados Unidos (2,2 milhões) e da China (1,6 milhão). Entre janeiro de 1992 e junho de 2013, enquanto a população cresceu 36%, o número de detentos aumentou 403,5% (BRANDÃO, 2014). O Brasil ocupa um lugar crescente na carceragem mundial, o que demonstra que a situação do sistema prisional brasileiro é cada vez mais preocupante.

Não obstante, as políticas públicas de segurança permaneceram sendo formuladas e implantadas segundo modelos tradicionais e convencionais, incapazes de acompanhar as mudanças sociais e institucionais. O crime se modernizou, e as políticas de segurança pública, não (ADORNO; SALLA, 2007). Eis aí um contexto favorável ao crescimento da criminalidade e da violência.

Os desafios propostos para as políticas públicas nesse campo são variados. Importantes esforços foram feitos pela Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP) em estabelecer condições de cooperação entre as instituições da segurança pública, no apoio a iniciativas de qualificação dos que atuam nessas categorias. Buscou-se também desenvolver perspectivas mais racionais de gestão, por meio da elaboração de planos de segurança pública, nos quais foram definidas metas a alcançar (SOARES, 2007).

Em 2007, o governo federal lançou o Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania (PRONASCI), por meio da Medida Provisória 384, comprometendo-se a investir R\$ 6,707 bilhões em um conjunto de 94 ações, que

envolveram dezenove ministérios em intervenções articuladas com estados e municípios (BRASIL, 2007). Entre as ações estruturais do programa encontravam-se modernização das instituições de segurança pública e do sistema prisional, valorização dos profissionais de segurança pública e agentes penitenciários, enfrentamento à corrupção policial e ao crime organizado e programas locais (SOARES, 2007).

A segurança pública, exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, concretiza-se por meio dos seguintes órgãos:

§ 1º A polícia federal, instituída por lei como órgão permanente, organizado e mantido pela União e estruturado em carreira [...].

§ 2º A polícia rodoviária federal, órgão permanente, organizado e mantido pela União e estruturado em carreira, destina-se, na forma da lei, ao patrulhamento ostensivo das rodovias federais.

§ 3º A polícia ferroviária federal, órgão permanente, organizado e mantido pela União e estruturado em carreira, destina-se, na forma da lei, ao patrulhamento ostensivo das ferrovias federais.

§ 4º Às polícias civis, dirigidas por delegados de polícia de carreira, incumbem, ressalvada a competência da União, as funções de polícia judiciária e a apuração de infrações penais, exceto as militares.

§ 5º Às polícias militares cabem a polícia ostensiva e a preservação da ordem pública; aos corpos de bombeiros militares, além das atribuições definidas em lei, incumbe a execução de atividades de defesa civil.

§ 6º As polícias militares e corpos de bombeiros militares, forças auxiliares e reserva do Exército, subordinam-se, juntamente com as polícias civis, aos Governadores dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios (BRASIL, 1988).

No que concerne aos agentes penitenciários, vale mencionar que há uma visão humanizada que distingue sua carreira da policial. O policial tem a função de prevenção e repressão ao crime praticado por indivíduos. Após a condenação e a prisão, a atuação do agente penitenciário não é de reprimir e aplicar a força, e sim de garantir que a execução da pena transcorra da maneira mais pacífica possível, dentro dos ditames legais, de forma a ofertar a possibilidade de reabilitação da pessoa presa para um retorno exitoso à sociedade.

No trabalho do agente, *a priori*, tutela de presos, estaria inclusa a atuação policial. No sentido mais amplo, o papel desempenhado por uma guarda prisional, encarregado de assegurar o cumprimento da lei e manter a ordem dentro da instituição prisional, poderia ser descrito como uma atividade de policiamento (PEC

308). Na descrição sumária das atividades do agente penitenciário federal, de acordo com o edital do concurso de 2013, tem-se: “exercício das atividades de[...] atendimento, vigilância, custódia, guarda, escolta, assistência e orientação de pessoas recolhidas aos estabelecimentos penais federais e às dependências do Departamento de Polícia Federal” (BRASIL, 2013, p.03).

Devido ao alto nível de periculosidade no trabalho do agente penitenciário, tramita na Câmara dos Deputados a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 308/2004, que visa transformar o cargo de agente penitenciário federal em oficial da execução penal, assim como existe em vários países, com atribuições de ostensividade e repressão dos crimes praticados pelos detentos dentro e fora dos estabelecimentos prisionais; sendo devidamente descritos no art. 144 da Constituição Federal (BRASIL, 2004). A convicção dos reformadores, amparada por sólida tradição de pesquisas na área, é a de que a legitimidade das forças policiais e o fortalecimento dos laços de confiança entre os policiais e as comunidades aumentam a eficiência do trabalho policial e reduzem o crime e a violência.

Historicamente, entre os séculos XIII e XVIII, constitui-se a pena pública e organiza-se o sistema penal. Atualmente, no Brasil, o sistema é garantido pela Secretaria de Estado de Defesa Social (SEDS), que vem assumindo a função da custódia de presos, para assim tentar seguir o que é previsto na Lei de Execução Penal (LEP) e os princípios ressocializadores preconizados por esta: tratamento penal individualizado; classificação; assistência material, em saúde, jurídica, educacional e religiosa; trabalho como direito e obrigação; e regime disciplinar (CAMPOS; SOUSA, 2011).

Para fazer cumprir o que está descrito na LEP e fortalecer o dogma da pena como solução, por excelência, para os conflitos humanos, implantou-se, a partir de 2006, o Sistema Penitenciário Federal, que tem o objetivo de administrar os estabelecimentos prisionais federais. Esse é um órgão do DEPEN, subordinado ao Ministério da Justiça (MJ). O DEPEN é o órgão executivo a quem compete a supervisão, coordenação e administração dos estabelecimentos penais federais, bem como o acompanhamento e controle da aplicação da LEP e das diretrizes da Política Penitenciária Nacional.

Há atualmente quatro penitenciárias federais no Brasil: em Catanduvas (PR) e Campo Grande (MS), inauguradas em 2006, em Mossoró (RN) e Porto Velho (RO), inauguradas em 2009.

Para melhor visualização do Sistema Penitenciário Federal segue organograma a seguir:

Figura 1 – Organograma do Sistema Penitenciário Federal



Fonte: Autora do texto, Porto Velho, 2015.

Estimulado pela ainda crise no Sistema Penitenciário Brasileiro, com a superlotação da população carcerária, a ausência de manutenção das estruturas penitenciárias, a corrupção policial, as frequentes rebeliões e a separação inadequada dos presos, o Brasil incorporou ao Sistema Penitenciário as Penitenciárias Federais.

Cada unidade possui capacidade para 208 presos e é dotada de modernos sistemas de vigilância. O DEPEN utiliza práticas de gestão baseadas na excelência operacional, com meta 0 (zero) em todos os indicadores de periculosidade, ou seja,

0% em fuga, 0% em apreensões e, “desde a inauguração, nunca [se] registraram fugas, rebeliões ou apreensões de drogas ou celulares” (DEPEN, 2014).

Chies (2013) trata a complexidade da questão penitenciária e traz um texto crítico sobre o sistema penitenciário, envolvendo aspectos sociais, da política e da economia da sociedade moderna. O autor questiona a LEP e aborda a precariedade dos presídios no Brasil, que acabam não conseguindo cumprir com o seu papel de ressocialização e proteção social.

Com a maior expansão carcerária da história da humanidade e um sistema ainda embrionário, criam-se as prisões *Supermax*. Essa é a abreviação de “segurança super-máxima”, termo usado para descrever prisões, ou unidades dentro das prisões, que representam os níveis mais seguros de custódia nos sistemas penitenciários em alguns países.

O objetivo dessas penitenciárias é abrigar presos considerados de alta periculosidade, líderes e integrantes de facções criminosas que representam um risco para a manutenção da ordem e da segurança da sociedade. Acredita-se que esses detentos tumultuariam o ambiente dos presídios comuns, podendo vir a ser vítimas de atentados por outras facções ou sofrer tentativas de resgate (MASSON, 2014).

Uma das características principais da Penitenciária Federal é o Regime Disciplinar Diferenciado (RDD)³, que foi inserido no art. 52 da LEP pela Lei nº 10.792/2003, e consiste em um regime aplicado quando o preso pratica uma falta grave e apresenta alto risco para a segurança ao estabelecimento penal e para a sociedade, ou quando existirem suspeitas de envolvimento ou participação do condenado em organizações criminosas (MASSON, 2014).

Os estabelecimentos penitenciários federais devem dispor de bloqueadores de telecomunicação para telefones celulares, radiotransmissores e outros. Eles têm como característica o recolhimento individual em cela, em que o presidiário tem direito a sair somente por 2 (duas) horas por dia para banho de sol. O perfil dos detentos de um presídio de segurança máxima é formado basicamente pelos principais líderes do tráfico de drogas do Brasil e por integrantes do Primeiro

³ Tanto nos estabelecimentos penais federais quanto nos estaduais há RDD.

Comando da Capital (PCC), que, dos presídios estaduais, comandavam rebeliões por todo o país (DEPEN, 2014).

O conceito de crime organizado e sua aplicação à sociedade brasileira têm suscitado intenso debate entre pesquisadores. Pouco se sabe efetivamente sobre as origens e a história da criminalidade organizada. Evidências indicam que essa organização criminosa foi constituída em 1993, contra a dureza do regime na Casa de Custódia e Tratamento de Taubaté (SP), conhecida por longa história de maus-tratos impingidos aos detentos — seria, portanto, uma forma de proteção contra as arbitrariedades cometidas por agentes penitenciários (ADORNO, 2007).

A unidade de Porto Velho foi abrigo, entre outros, de Fernandinho Beira-Mar e membros da facção criminosa PCC, além de guerrilheiros urbanos que promoveram saques e incendiaram bancos e veículos em diversas cidades do país. Esses indivíduos possuem alto poder aquisitivo e exercem influência em todos os setores da sociedade.

Por abrigarem um perfil bastante diferenciado daquele dos criminosos comuns, as instalações, inspiradas no modelo americano Supermax, adotam o uso ostensivo de artefatos de vigilância e a reclusão individual do detento, que deve permanecer 22 horas por dia na cela. O isolamento é garantido por meio de aparelhos de raios X, detectores de metais de extrema sensibilidade, paredes blindadas, sensores de aproximação, coleta de impressões digitais e câmeras que monitoram ambientes 24 horas em tempo real, em locais estratégicos dentro e fora das unidades.

Apesar das críticas dos legisladores, por ser um sistema rígido e severo, o RDD tem se mostrado eficaz no combate ao crime organizado, pois diminuíram consideravelmente as rebeliões. Assim, cumpriu-se o objetivo de resguardo da ordem pública, ameaçada por indivíduos que, mesmo encarcerados, continuam integrando facções criminosas no interior do sistema prisional.

Qualquer cidadão, para entrar na unidade penitenciária, precisa se cadastrar e passar por um processo de investigação social. Ademais, toda e qualquer informação sobre o presídio é sigilosa, sendo necessário passar pelo Setor de Inteligência, que consiste na salvaguarda de dados, conhecimentos, áreas, pessoas e meios de interesse nos assuntos relacionados à defesa das instituições. Esse

setor deve possuir ampla capacidade de busca de conhecimentos, abrangendo os campos interno e externo, e capacidade de proteção dos conhecimentos produzidos pelo sistema (ARAÚJO, 2004). O intuito é prevenir que a segurança seja violada, e o trabalho dos servidores, colocado em situação de vulnerabilidade.

2.1 O TRABALHO DO AGENTE PENITENCIÁRIO FEDERAL

O trabalho ocupa em nossa sociedade um papel central e representa um importante fator para a autoconstituição humana. É por meio do trabalho que expressamos nossa subjetividade; nesse sentido, as atividades de segurança tendem a agir de maneira peculiar nos processos de subjetivação, delineando seu modo de conviver socialmente.

É importante salientar que, devido à escassez de estudos sobre o AGEPEN, o referencial teórico que trata sobre a profissão será adaptado da literatura sobre agentes penitenciários estaduais e carcereiros, já que o trabalho exercido consiste em atividades de segurança — considerando a diferença na terminologia que, na luta pelos seus interesses profissionais vem adotando a nomenclatura de, “oficial da execução penal”.

Estudos apontam que a profissão de agente penitenciário já passou por diversas fases. Os primeiros agentes penitenciários datam de 1833, como carcereiros do Império Português. De 1946 data o primeiro registro de regulamentação da profissão em São Paulo (SABAINI, 2012). A nomenclatura do cargo foi sendo modificada ao longo do tempo, e o “carcereiro” passou a ser o “guarda de presídio”; este passou a ser o “agente” e, atualmente, na maioria dos estados brasileiros, utiliza-se a nomenclatura “agente de segurança penitenciária” (SABAINI, 2012).

No Brasil, o cargo de agente penitenciário federal foi instituído pela Lei nº 10.693, de 25 de junho de 2003, atrelada ao quadro de pessoal do Ministério da Justiça com a descrição das atividades de atendimento, vigilância, custódia, guarda, assistência e orientação de pessoas recolhidas aos estabelecimentos penais federais e às dependências do Departamento de Polícia Federal (BRASIL, 2003). Atualmente, é caracterizado como um serviço essencial à Justiça. Cabe ao AGEPEN

custodiar, executando decisões judiciais, garantindo a dignidade humana, contribuindo para a proteção social e resgatando o diálogo social, a cidadania e as políticas públicas, com vistas à inclusão social. De acordo com Barcinski, Altenbernd e Campani (2014, p. 4),

[...] o trabalho consiste em realizar custódia, escolta, disciplina e segurança dos presos; realizar as rondas das alas, galerias, alojamentos, celas, pátios e outras dependências de estabelecimentos prisionais; informar às autoridades competentes sobre ocorrências; efetuar o controle e a conferência diária da população carcerária em todas as áreas do estabelecimento prisional; supervisionar e fiscalizar o trabalho prisional e a conduta dos presos e realizar os atos e procedimentos das infrações disciplinares.

Além disso, cabe ao agente penitenciário o controle e a fiscalização da entrada e saída de pessoas, veículos, alimentos e objetos, e a revista de familiares, mantendo contato mais próximo, supostamente permeado pela desconfiança.

A profissão do agente penitenciário não se resume a cumprir sua jornada de trabalho em vigilância. O impacto social da profissão vai muito além, como explicam Barcinski, Altenbernd e Campani (2014, p. 2248), que retratam que o agente penitenciário vive um duplo estigma:

Para a sociedade o agente é desacreditável, visto como um sujeito potencialmente corruptível, dada a sua proximidade cotidiana com a delinquência e a marginalidade. Por outro lado, para o preso, o agente é desacreditado e desvalorizado, por personificar os objetivos institucionais de vigilância e controle [...].

Os autores abordam a contradição inerente à instituição prisão, a saber, sua dupla missão de punir e ressocializar criminosos. Essa situação paradoxal para o agente também pode se tornar um fator provável de adoecimento caso ele não consiga separar bem sua posição em momentos diversos.

Sousa e Mendonça (2009) discutem a percepção de justiça organizacional, apontando situações do dia a dia das organizações prisionais que podem provocar sofrimento psíquico e ameaçar o bem-estar do trabalhador, bem como o prazer que se encontra na mediação entre a realidade psíquica (ressocializar, fazer o bem a outrem) e a realidade sociocultural (punir). Dessa forma, o agente penitenciário

realiza um importante serviço público de alto risco, já que o desempenho de sua atividade está atrelado a manter afastados da sociedade aqueles que são indesejados; para isso, o agente deve ter atitudes estratégicas e criteriosas, para corroborar com mudanças no trato do homem preso.

Dada a proximidade com a delinquência e com a marginalidade, e pela própria condição de “segurança”, existe a necessidade de que os agentes penitenciários apresentem um perfil adequado para o exercício da função. Visando à análise do perfil compatível com a profissão, no processo seletivo para o cargo de AGEPEN, está inclusa como etapa eliminatória a investigação social do candidato, realizada pela Coordenação Geral de Informação e Inteligência Penitenciária. A investigação social avalia o procedimento irrepreensível e a idoneidade moral inatacável dos candidatos, em relação a sua vida pregressa e atual, nos âmbitos social, funcional, civil e criminal.

O candidato possui ainda a obrigatoriedade do fornecimento de certidões de antecedentes criminais das cidades da jurisdição onde reside, expedidos pela Justiça Federal, Justiça Estadual ou Distrito Federal, Justiça Militar Federal, Justiça Militar Estadual ou Distrito Federal, Justiça Eleitoral, certidões dos cartórios de protestos de títulos e certidões dos cartórios de execução cível da cidade de origem (CESPE/UNB, 2015). Além da investigação social, para ser aprovado no concurso de AGEPEN, é necessário se submeter a diversas etapas, que envolvem provas objetiva e discursiva, avaliação médica, avaliação psicológica e curso de formação profissional com duração de 424 horas presenciais.

O ambiente de trabalho do AGEPEN é muito peculiar: seu material de trabalho consiste em equipamentos de segurança, como radiocomunicador, luvas, algemas, tonfas e arma de fogo de grosso calibre, aos quais ele precisa estar em constante atenção, com uma rotina fortemente permeada por leis, normas e procedimentos.

O porte de arma de fogo de uso restrito pelo agente penitenciário federal, no exercício de suas atividades institucionais regulamentares, é autorizado no art. 5º da Portaria nº 28, de 14 de junho de 2006, do Ministério da Justiça (BRASIL, 2006).

No exercício da profissão e para atender as necessidades da segurança, os AGEPENs distribuem-se nas atividades administrativas, na divisão de segurança

(divisão de celas e detentos, escoltas), na reabilitação dos detentos (separam materiais, livros, revistas, entregam, e ouvem as solicitações dos detentos), no setor de inteligência (captação de informações, medidas de prevenção e ataque, análise de todas as pessoas que adentram o presídio), no monitoramento (acompanhamento das câmaras), na segurança (segurança interna e externa), na correção, na comissão disciplinar e na manutenção (DEPEN, 2014).

Dessa forma, há fragmentos de um determinado tipo de conduta que acaba por moldar o comportamento social do AGEPEN: sua condição profissional o afasta dos outros e constitui seu jeito de ser, sua subjetividade. Os trabalhadores são submetidos aos efeitos dissocializadores da profissão, já que são obrigados a buscar outro tipo de socialização devido a sua escolha profissional (CAMPOS; SOUSA, 2011).

Os agentes penitenciários tornam-se reféns do processo de “aprisionamento”⁴, com diversos impactos para a saúde, tais como dificuldade para dormir e evitação de contato com multidões. A qualidade de vida acaba por ser influenciada pela preocupação com a violência (CAVALCANTE; SCHLINDWEIN, 2014). Nesse aspecto, estes servidores se assemelham aos detentos, pois passam por um processo especial de socialização, absorvendo a cultura geral do sistema — que é relativizada, por ainda manterem contato extramuros, porém insuficiente para abrandar os efeitos nocivos da prisão. O agente acometido pela prisionalização passa a desenvolver uma série de transtornos psicológicos, como sentimento de inferioridade, perda da identidade, empobrecimento psíquico, regressão e infantilização, que acabam por interferir em suas escolhas e tomadas de decisão (CAMPOS; SOUSA, 2011).

Santos (2010) faz uma análise de dois presídios de estados diferentes no Brasil, investigando as influências negativas da profissão, os fatores que lhe servem de proteção e, também, os fatores de risco para a saúde dos servidores. O estudo apontou condições precárias de segurança no trato com o preso, colocando em risco a vida dos servidores.

A prática profissional do agente penitenciário prescreve o controle, a neutralidade e o distanciamento emocional no exercício profissional e na convivência

⁴ Termo utilizado pelos servidores quando tratam do sentimento de ser agentes penitenciários de segurança máxima.

direta com a pessoa presa. Isso implica sensivelmente no desgaste mental do agente, pois esse mesmo contato também proporciona ao detento um mínimo de conhecimento sobre a personalidade, o temperamento, os hábitos do agente. Esses profissionais ficam impossibilitados de sair durante o seu plantão, passam um grande período em companhia das mesmas pessoas e realizam atividades num mesmo espaço, rigorosamente estabelecidas em horários e sequências pré-determinadas. Os momentos de pausa são preenchidos assistindo à televisão, lendo ou conversando com os colegas de trabalho (CAMPOS; SOUSA, 2011).

Em seus dois estudos, Amador (2009, 2011) faz, com as trabalhadoras agentes do sistema penitenciário, uma análise e discussão dos vídeos oriundos dos grupos de trabalho utilizando a metodologia da clínica da atividade⁵ e os recursos tecnológicos de videografia digital. A autora aponta a distância entre as prescrições e as exigências do trabalho real, ou seja, ao mesmo tempo em que as servidoras precisam se ater às regras, existem as mobilizações subjetivas de sua atuação, revelando a zona que transborda a atividade realizada — aquilo que pode ser feito, mas não se faz, as atividades contrariadas, sem possibilidades de realização, o que não se pode fazer, o que se gostaria de fazer ou o que poderia ter sido feito.

Nesse sentido, mesmo com a normatização do trabalho prisional espera-se, por meio da Psicodinâmica do Trabalho, encontrar a resposta para que o prescrito não aprisione o real.⁶ Antes, porém, de descrever o referencial teórico da Psicodinâmica do Trabalho, considera-se relevante caracterizar a cidade onde se encontra a unidade penitenciária federal objeto deste estudo, visto que esse fator apareceu como predominante no adoecimento dos servidores.

⁵ Método de análise e compreensão do trabalho desenvolvido por Yves Clot, para compreender o lugar da subjetividade na análise do trabalho (Clot, 2006).

⁶ O trabalho real é a maneira desenvolvida pelo trabalhador para lidar com as situações reais do trabalho compostas pelas interações entre os trabalhadores e os recursos disponibilizados pela organização (COSTA, 2013).

2.2 SER AGENTE PENITENCIÁRIO NA PENITENCIÁRIA FEDERAL DE PORTO VELHO

O concurso público para o cargo de agente penitenciário federal é bastante concorrido (média de 203,85 candidatos por vaga)⁷ em virtude da remuneração de R\$ 5.403,95 (R\$ 3.766,95 referentes ao vencimento básico, acrescido de R\$ 1.264,00 referentes à Gratificação de Desempenho de Atividade de Agente Penitenciário Federal, de que trata a Lei nº 11.907/2009, e de R\$ 373,00 referentes ao auxílio-alimentação). Tal remuneração pode chegar a R\$ 7.000,00 caso o servidor exerça cargo de confiança. Tais valores, para um concurso de nível médio, atraem muitos candidatos de nível superior e de todas as localidades do Brasil. O perfil dos aprovados é de dedicação e afincamento por vários anos de preparação para o certame.

Ao serem aprovados no concurso para o cargo de agente penitenciário federal, os candidatos são lotados em uma das quatro penitenciárias federais, localizadas nas cidades de Catanduvas (PR), Campo Grande (MS), Mossoró (RN) e Porto Velho (RO), de acordo com o interesse e a necessidade da Administração. A lotação dos servidores é uma etapa que envolve demasiada angústia entre os candidatos ao processo seletivo durante o curso de formação, em Brasília, pois todos preferem ficar em unidades mais próximas de sua residência. Porto Velho acaba sendo uma das últimas unidades escolhidas, pois é pequeno o número de aprovados no concurso que possuem vínculo com a região.

Porto Velho encontra-se no estado de Rondônia, na região Norte do país, às margens da Rodovia BR 364, Km 45,5, sentido Porto Velho – Rio Branco. Localizado na região norte do estado (08°47'01"S, 63°55'56"O), Porto Velho encontra-se à margem direita do Rio Madeira, o maior afluente do Rio Amazonas.

A economia do estado baseia-se no extrativismo vegetal e mineral, na agricultura e na pecuária, sendo as principais atividades a exploração de madeira, da cassiterita e da borracha e a produção de grãos. Porto Velho possui uma população de 494.013 habitantes e área de 34.096.388 km². As temperaturas

⁷ Dados do último processo seletivo, em 2015. Fonte: Coordenadoria de Tecnologia - CESPE/UnB. Disponível em: <http://www.cespe.unb.br/concursos/DEPEN_15/arquivos/DEMANDA_DEPEN_15.PDF>. Acesso em: 01/06/2015.

médias são altas, de 31 °C a 40 °C, mas há bastante umidade, com uma estação seca, entre junho e agosto (IBGE, 2014).

Nos últimos anos, a cidade obteve um crescimento populacional de 334.585 para 494.013 pessoas (censo 2014), ou seja, aumento de 46%, em razão da construção de duas hidrelétricas na calha do Rio Madeira: a usina de Santo Antônio, distante cerca 8 km da cidade, e a usina de Jirau, situada a 100 km do centro da cidade. A construção das duas barragens para implantação de usinas hidrelétricas é uma necessidade para o desenvolvimento de uma micro e/ou macrorregião, pois a oferta de energia elétrica atrai novos investimentos e, com isso, o crescimento da economia local.

No entanto, são precárias as condições sanitárias do município e a associação de algumas doenças agrava a saúde da população local, com necessidades urgentes de saneamento básico, educação, construção e/ou melhoria de unidades de saúde (COIMBRA; SANTOS; OLIVEIRA, 2012). Para uma cidade de médio porte, como Porto Velho, o ciclo econômico energético agravou alguns problemas, como a fragilidade e a limitação dos serviços públicos em saúde, educação, trânsito e lazer, entre outros.

Os governos federal, estadual e municipal não proporcionaram qualificação para os trabalhadores do município e da região. O setor da construção civil pesada é basicamente constituído por trabalhadores com baixa formação escolar, que recebem salário de R\$ 871,17. As políticas públicas poderiam ter sido mais bem implantadas para formar os trabalhadores, incluindo a EJA (Educação de Jovens e Adultos), para que esses trabalhadores não fossem excluídos do mercado nesses empreendimentos (COIMBRA; SANTOS; OLIVEIRA, 2012). Além disso, os maiores investimentos se deram no setor de serviços, e o crescimento rápido desestruturou a lógica de organização local, elevando as tensões ambientais e sociais. A cidade não oferece grandes opções de lazer e o potencial turístico é pouco explorado. Porto Velho atualmente possui um shopping center, três grandes supermercados atacadistas e dois cinemas (sendo um no shopping). Foi inaugurado um teatro no final de 2014, e há uma casa noturna de grande porte.

Para os que desejam viajar, faltam voos, e os valores das passagens são considerados até mesmo absurdos, devido à cidade se encontrar longe dos grandes

centros e, também, à grande procura de passagens aéreas por trabalhadores administrativos das usinas, sobretudo nos finais de semana e feriados.

Dessa forma, trabalhar em Porto Velho atualmente significa vivenciar a paisagem desenvolvimentista da cidade, aceitar as limitações materiais, pagar caro por bens, comparado a outras capitais, e se adaptar a uma capital com características interioranas.

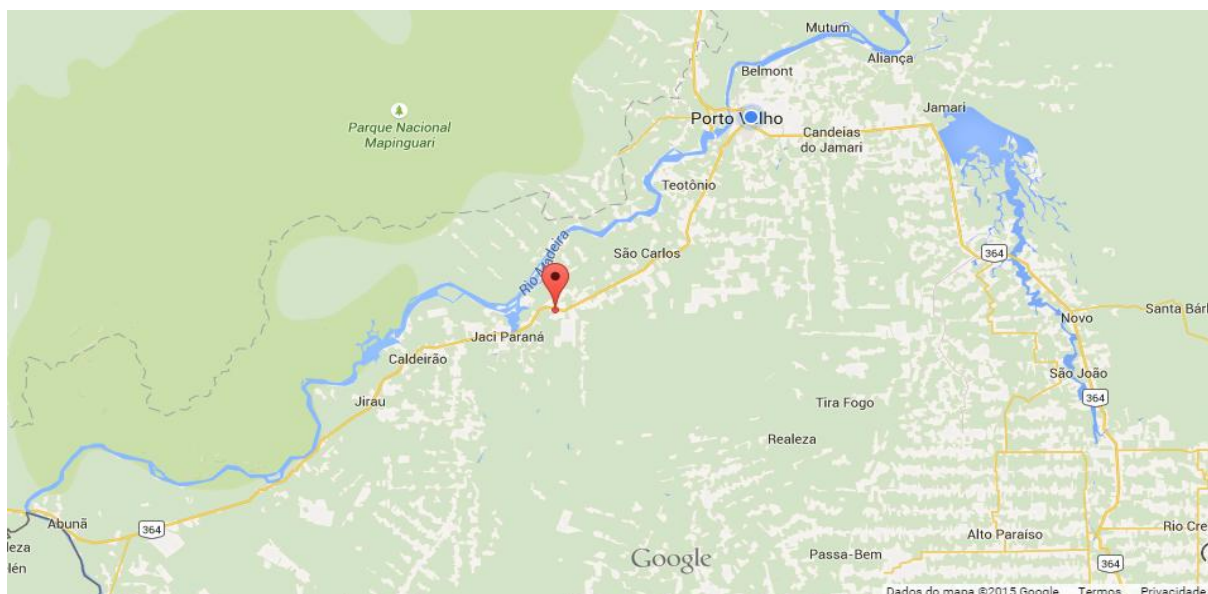
Nos diversos locais da cidade os AGEPENs correm o risco de serem reconhecidos e sentirem-se coagidos. Sobre essa temática, Barcinski, Altenbernd e Campani (2014, p. 2249) salientam:

[...] é uma profissão arriscada e estressante, marcada pelo risco à integridade física e moral, bem como pela vulnerabilidade, já que estes sujeitos podem ser reconhecidos pelos seus nomes e rostos, tanto dentro quanto fora do muro dos presídios.

Os impactos da profissão na vida pessoal e nas características da cidade também foram retratados por Silvestre (2011). Este faz um retrospecto das políticas penitenciárias em Itirapina (SP), por meio de um estudo etnográfico na pequena cidade de 30.000 habitantes. O autor descreve que a movimentação em dias de visita nos dois presídios do município aumenta a circulação de pessoas nos espaços públicos. O relato traz as consequências e as condutas dos profissionais ao serem reconhecidos nas ruas da cidade e apontam a tendência à reclusão domiciliar.

O presídio federal de Porto Velho se encontra em plena Floresta Amazônica, na BR 364, Km 45,5, afastado do centro da cidade conforme figura abaixo, sendo a localização um elemento que traz grande insatisfação para o AGEPEN.

Figura 2 – Localização da Penitenciária Federal de Porto Velho



Fonte: <https://www.google.com.br/maps/>

Assim sendo, problemas relacionados ao trabalho do AGEPEN, sejam eles vinculados à região de lotação e/ou às características peculiares de suas atividades, apontam a necessidade de desenvolver ações estratégicas voltadas à Saúde do Trabalhador.

Para tratar sobre as dimensões do trabalho do AGEPEN e os riscos de adoecimento, tem-se a necessidade de percorrer os pressupostos teóricos da Psicodinâmica do Trabalho, referencial adotado para a análise dos dados.

3 A PSICODINÂMICA DO TRABALHO PERANTE O ADOECIMENTO

A forma como o trabalho⁸ vem sendo executado na sociedade atual, nos aspectos tecnológicos, organizacionais, mecânicos e decorrentes da organização do trabalho, acaba por maximizar os efeitos negativos das profissões, pois vêm se delineando novas formas de exercer controle sobre o trabalho. O capital, na relação social do trabalho assalariado, passa a ser o eixo em torno do qual se articulam todas as demais formas de controle (DRUMOND, 2002).

Na vida dos indivíduos, o trabalho passa a representar o ponto de referência para a realização das demais atividades. É por meio dele que estruturamos a vida diária, seja nas rotinas domésticas, nas atividades de lazer, nas relações familiares e nas amizades. É também por meio dele que os relacionamentos se delineiam, que nos reconhecemos como seres sociais. Como no processo de construção pessoal, o trabalho é a fonte de vida, de motivação e de formação dos indivíduos, promovendo a interface com a identidade, a autoestima e a sensação de bem-estar (DRUMOND, 2002).

É certo que as condições de trabalho melhoraram consideravelmente nos últimos anos; no entanto, marcadas por fortes processos de reestruturação produtiva⁹, surgem diversas consequências para o mundo do trabalho. Surgem modificações na forma de conceber as relações de trabalho, novas formas de gestão, intensificação do trabalho intelectual, individualismo, cobranças por produtividade, competição e outras transformações organizacionais.

Para acompanhar essas transformações, as relações de trabalho têm se modificado e acompanhado inúmeros avanços tecnológicos, talvez com mais velocidade do que a capacidade de sublimação¹⁰ e adaptação dos trabalhadores. Os

⁸ De acordo com as premissas da Psicodinâmica do Trabalho, o trabalho está além da mera execução de uma tarefa. Essa relação envolve toda a subjetividade que engloba o uso da inventividade, da criatividade, da engenhosidade (VIEIRA, 2013).

⁹ Reestruturação produtiva consiste em um processo que compatibiliza mudanças institucionais e organizacionais nas relações de produção e de trabalho, visando garantir a lucratividade e produtividade com tecnologias informatizadas (CATTANI, 2002).

¹⁰ Sublimação é um termo designado por Freud para explicar atividades humanas sem qualquer relação aparente com a sexualidade, mas que encontrariam o seu elemento propulsor na força dessa pulsão. A pulsão é sublimada na medida em que visa objetos socialmente valorizados (LAPLANCHE, 1998).

profissionais vivem hoje sob contínua tensão, não só no ambiente de trabalho como também na vida em geral. No mundo globalizado, com o avanço das tecnologias, mudaram-se as exigências. O tipo de desgaste a que as pessoas estão submetidas no trabalho bem como as relações que surgem em função das formas de gestão são fatores que poderão favorecer o surgimento de doenças (MENDES, 2012).

A complexidade das sociedades atuais, no que diz respeito ao trabalho, vem afetando tanto as estruturas concretas da organização da sociedade como as dimensões subjetivas. Nesse sentido, a fragmentação do trabalho e as novas configurações de tempo e de espaço não permitem o escoamento via sublimação, ou seja, quando a relação do homem com o trabalho é bloqueada, gera sofrimento mental, restringe o investimento afetivo no trabalho e diminui o significado do trabalho (DEJOURS, 1992).

As formas de gestão estabelecidas não aceitam a doença ou o sofrimento. Estar doente é sinônimo de vergonha, sendo necessário controlar a doença e viver com ela, pois “[...] somente o corpo que trabalha, o corpo produtivo do homem, o corpo trabalhador da mulher são aceitos [...]” (DEJOURS, 1992, p. 33). Nessa ótica, surgem os estudos de Le Guilland, que, durante os anos 1950, realizou as primeiras observações sistemáticas que lhe permitiram estabelecer relações entre trabalho e psicopatologia. O autor diagnosticou um distúrbio que ele nomeou como Síndrome Geral de Fadiga Nervosa, caracterizada por um quadro polimórfico que incluía alterações de humor e de caráter, modificações do sono e manifestações somáticas variáveis (MERLO, 1999).

3.1 A PSICODINÂMICA DO TRABALHO E A ANÁLISE DO SOFRIMENTO

A Psicodinâmica do Trabalho foi desenvolvida por Christoph Dejours na França. Ele desenvolveu um método pautado nos princípios da pesquisa-ação, mas intitulado, devido às suas características específicas, Clínica do Trabalho. Esse método busca desenvolver o campo da saúde mental relacionado ao trabalho. De acordo com Bueno e Macêdo (2012), a Psicodinâmica do Trabalho tem produzido uma abordagem com olhar crítico sobre as relações entre capital e trabalho, saúde e adoecimento no mundo laboral.

O foco da análise desse campo é a organização do trabalho e a subjetividade, o sentido compartilhado, as contradições e a interação dos sujeitos no contexto laboral, em uma relação entre a palavra do trabalhador e a escuta do psicólogo (MENDES; ARAÚJO; MERLO, 2011). No entanto, para que os princípios da Clínica Psicodinâmica do Trabalho fossem colocados em prática neste trabalho, foi necessário proceder à descrição de seu arcabouço teórico.

A Clínica da Psicodinâmica do Trabalho e a análise da subjetividade no trabalho podem ser feitas por meio de diversas teorias, bem como a clínica da atividade postulada por Clot (2006) e a clínica do trabalho postulada por Dejours (1992). Dejours (1992, p. 49) foi um pioneiro que formulou a nova ciência que trata da “análise do sofrimento psíquico resultante do confronto dos homens com a organização do trabalho”. Em definição posterior, o autor entendeu que esse sofrimento se trata da “análise psicodinâmica dos processos intra e intersubjetivos mobilizados pela situação de trabalho” (DEJOURS, 1992, p. 49).

Historicamente, a disciplina veio aos poucos se desenvolvendo e criando o corpo teórico que hoje se apresenta. Em 1980, a análise era baseada na dinâmica do sofrimento derivado do confronto entre o psíquico e a organização do trabalho e as estratégias defensivas¹¹ desencadeadoras; em 1990, focava-se nos mecanismos utilizados para tornar o trabalho fonte de prazer, construtor da identidade, e na análise da dinâmica do reconhecimento. Ao longo dessa década, os estudos centravam-se nos processos de subjetivação no trabalho e nas patologias decorrentes deste (MENDES; MORRONE, 2012).

Nesse sentido, Dejours (1992) acreditava que o mais importante era compreender como os trabalhadores conseguiam manter certo equilíbrio psíquico, mesmo estando submetidos a condições de trabalho desestruturantes. O autor percebeu a emergência de um novo foco de pesquisa e seu olhar se deslocou para esse novo fenômeno. A questão passava a ser a enigmática normalidade produzida pelos indivíduos. Aquilo que é natural e óbvio para as pessoas tornou-se um problema a ser explicado.

¹¹ As estratégias defensivas podem ser definidas como recursos construídos pelos trabalhadores, de forma individual ou coletiva, para minimizar a percepção do sofrimento no trabalho. Esse processo, inconsciente, fornece uma proteção ao psiquismo que torna possível aos trabalhadores permanecer no plano da normalidade (MORAES, 2012). Esse conceito de Dejours difere do conceito de Mendes (2012), que utiliza o termo “estratégia de enfrentamento”, especificado mais à frente.

O que foi defendido por Dejours a partir daquele momento é que não se deve confundir estado de normalidade com estado saudável. Se, de um lado, a normalidade pode refletir equilíbrio saudável entre as pessoas, de outro, pode ser um sintoma de um estado patológico, ou seja, o estabelecimento de um precário equilíbrio entre as forças desestabilizadoras dos sujeitos e o esforço destes e dos grupos para se manterem produtivos e atuantes à custa de muito sofrimento. E tal sofrimento se estenderá à vida fora do trabalho (BUENO; MACEDO, 2012).

Dessa forma, segundo a Psicodinâmica do Trabalho, a relação homem-trabalho deve ser estudada do ponto de vista do normal, e não apenas do patológico. A Psicodinâmica do Trabalho é considerada uma clínica, que se desdobra para um trabalho de campo radicalmente diferente do lugar da cura (LANCMAN; UCHIDA; HELOANI, 2004).

A Psicodinâmica possui o objetivo de analisar a subjetividade em relação à organização do trabalho, verificando onde estão as dificuldades, os desafios passíveis de gerar sofrimento ou prazer no trabalho. Merlo (1999) define o campo da Psicodinâmica do Trabalho como aquele do sofrimento e do conteúdo, da significação e das formas desse sofrimento, e situa sua investigação no campo do infrapatológico ou do pré-patológico. Para o autor, o sofrimento é um espaço clínico intermediário que marca a evolução de uma luta entre funcionamento psíquico e mecanismo de defesa, de um lado, e pressões organizacionais desestabilizantes, de outro. O objetivo é conjurar a descompensação e conservar, apesar de tudo, um equilíbrio possível, mesmo se ele ocorre ao preço de um sofrimento, com a condição de que preserve o conformismo aparente do comportamento e satisfaça aos critérios sociais de normalidade.

Outra característica importante é que a Psicodinâmica do Trabalho visa à coletividade, e não aos indivíduos isoladamente. Após diagnosticar o sofrimento psíquico em situações laborais, ela não busca atos terapêuticos individuais, mas intervenções voltadas para a organização do trabalho à qual os indivíduos estejam submetidos (MERLO, 1999). O que interessa à Psicodinâmica é o comentário verbal realizado pelos trabalhadores.

Como exemplos de trabalhos que utilizaram a intervenção e a clínica psicodinâmica do trabalho como método de pesquisa, podem ser citados Baierle (2007) e Castro (2010). Ambos realizaram estudos com os guardas municipais de

Porto Alegre e detectaram que os aspectos subjetivos e objetivos do cotidiano do trabalho e as estratégias coletivas se mantêm segundo uma normalidade sofrente.

Baierle (2007) conclui que, para os guardas municipais, há uma intensa mobilização psíquica provocada pelo lugar que ocupam hoje na sociedade, atrelado à insegurança imposta pelas características do trabalho. Já Castro (2010) traz a importância do reconhecimento no trabalho imaterial dos guardas municipais, ressaltando o papel da mídia no reconhecimento e na visão dos trabalhadores pela sociedade.

É dentro dessa perspectiva que se avançou na constituição de um modelo clínico no campo da saúde mental e trabalho que subsidiasse a atuação dos profissionais em situações concretas e que incorporasse os aspectos subjetivos e menos visíveis do trabalho como elementos indissociáveis desse tipo de estudo e atuação (LANCMAN; UCHIDA; HELOANI, 2004).

A saúde mental por sua vez, é um tema que constitui uma expressão de múltiplos significados, que não compete somente a uma especialização, sendo entendida como uma inadequação cristalizada que culminam em doença mental. A doença mental se refere ao “modo de reapropriação individual, que revela o fracasso das tentativas de entender, superar, evitar ou tornar suportável os sofrimentos psíquicos” (SAMPAIO; MESSIAS, 2010, p.143).

A doença mental a partir da Psicodinâmica do Trabalho apontam duas categorias para estudar a relação entre a organização do trabalho e o adoecimento do trabalhador:

- Organização do contexto do trabalho, condições do trabalho, relações de trabalho.
- Mobilização subjetiva¹² do trabalhador, composta por vivências de prazer e sofrimento, estratégias defensivas, ressonância simbólica e espaço de discussão coletiva.

¹² Entendida como um processo intersubjetivo que se caracteriza pelo engajamento de toda subjetividade do trabalhador e pelo espaço público de discussão sobre o trabalho. Nesse processo, permite-se a transformação do sofrimento a partir de uma operação simbólica que tende a resgatar o sentido do trabalho (VIEIRA, 2013).

3.2 A PSICODINÂMICA E A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

A organização do trabalho é dividida em duas dimensões: a divisão do trabalho que trata da forma como são concebidas e prescritas as tarefas, as cadências e seu modo operatório; e a divisão dos homens, o modo pelo qual as tarefas são definidas, divididas e distribuídas entre os trabalhadores (responsabilidades), bem como a forma na qual operam a fiscalização, o controle, a ordem, a direção e a hierarquia (relações de poder e sistema hierárquico) (DEJOURS, 1992). Para ele, as formas de gestão e organização do trabalho seriam diretamente responsáveis por alguns transtornos mentais e somáticos atuais em que o trabalho poderá ser mediador para a saúde ou para a doença mental.

Nesse ínterim, o trabalho tem se constituído como um dos principais modos de produção da existência social, com repercussões diretas sobre a condição de saúde dos trabalhadores. As constantes e aceleradas transformações no mundo do trabalho trazem consequências para a saúde, ampliando assim a investigação e o tratamento do sofrimento, da dor e do desconforto físico e psíquico, presentes nas relações entre trabalho e saúde (MENDES; MARTINS, 2012).

A organização do trabalho também se diferencia em “organização prescrita” e “organização real”. Esta última evidencia o fracasso da normatização e da prescrição diante da modificação contínua da realidade, refletindo as situações imprevistas, que ultrapassam o domínio técnico e científico (DEJOURS; ABDOUCHELLI; JAYET, 1994).

Ao longo da experiência e do tempo de trabalho, o trabalhador adquire um saber que não está escrito, não se formaliza, que simplesmente circula e constitui um conjunto de macetes acumulados coletivamente. Dessa forma, o trabalho prescrito corresponde ao que antecede a execução da tarefa; já o trabalho real é o próprio momento da execução, é a ação real do trabalhador (MENDES; FACAS, 2012). Para Gernet, (2012, p. 62),

Trabalhar significa se deparar com as prescrições, procedimentos, o manuseio do material ou das ferramentas, a recepção de, e o cuidado para, com as pessoas, mas também uma hierarquia, colegas a quem se deve aprender a conhecer e com as quais será necessário interagir para alcançar o objetivo da produção.

Ainda em relação a essa temática, Ferreira (2012, p. 129) destaca: “a organização do trabalho prescrito, composta por normas e regras ligadas à lógica da produtividade, tende a ser desconectada das necessidades e dos desejos das pessoas e das atividades reais do trabalho”. Nesta feita, as vivências de sofrimento no trabalho transitam na distância entre as prescrições e as exigências do trabalho real. A organização deve, nesse sentido, encontrar um meio para não deixar o prescrito aprisionar o real.

O sofrimento emerge quando não é possível ao trabalhador a liberdade para efetuar os ajustes necessários, o rearranjo do que está prescrito em conformidade com o real. É o trabalhador que, ao se deparar com a realidade, julga se as regras dão suporte para alcançar o resultado esperado, pois as prescrições, por mais bem delineadas que sejam, são incapazes de prever as dificuldades. É o trabalhador, em seu dia a dia, que obtém as diversas formas de solução: “para alcançar os objetivos o trabalhador faz uso de artimanhas e estratégias fraudulentas” (MENDES; FACAS, 2012, p. 82). Espera-se que as chefias percebam o quanto o trabalho prescrito é falho e que as atividades apenas são executadas porque existe um trabalhador, com sua inteligência prática, disposto a efetuar o trabalho (CASTRO, 2010).

Dessa forma, percebe-se que o trabalho vai muito além do que é recebido em treinamento ou curso de formação. A realização das atividades depende do equilíbrio de cada profissional, que, após receber *uma xícara de café no rosto*¹³, o trabalho continua com o trabalhador disposto a terminar sua jornada.

3.3 REPRESENTAÇÕES SUBJETIVAS DO TRABALHO

A forma como o trabalhador apreende o seu trabalho caracteriza as representações subjetivas desencadeadas através do engajamento de toda subjetividade do trabalhador no seu dia a dia, mobilizando-o e estabelecendo estratégias de defesa para manter a saúde.

¹³ Relato verbal de um AGEPEP.

3.3.1 Mobilização Subjetiva e as estratégias defensivas

A organização do trabalho suscita a mobilização subjetiva, processo que se caracteriza pelo uso da inteligência criativa do trabalhador e pelo espaço público de discussões sobre o trabalho. Esse processo não é prescrito, sendo vivenciado de forma particular por cada trabalhador. A mobilização faz com que, para se antepor às contradições do universo vivido na organização do trabalho, surjam estratégias de defesa ou defensivas.

As estratégias defensivas são um mecanismo pelo qual o trabalhador busca modificar, transformar e minimizar sua percepção da realidade que o faz sofrer. Esse processo é estritamente mental, já que ele não modifica a realidade de pressão patogênica imposta pela organização do trabalho (VIEIRA, 2013).

Essa dinâmica de mobilização subjetiva consiste em fazer com que os sujeitos transformem e elaborem suas vivências do trabalho a fim de conduzir ações adequadas em vista a transformações do trabalho. Nesse sentido, compreende-se que a utilização desses recursos pelos trabalhadores depende da dinâmica contribuição–retribuição simbólica, que pressupõe o reconhecimento da competência do trabalhador pelos pares e pela hierarquia.

Para Mendes (2007), as estratégias de defesa são diferenciadas das estratégias de enfrentamento, ou seja, é a forma que os trabalhadores encontram para enfrentar o sofrimento modificando a organização do trabalho, atuando na causa do que os faz sofrer. Dessa forma, as estratégias de enfrentamento possuem uma característica transgressora, que se fundamenta na inteligência prática e na cooperação entre os trabalhadores.

No entanto, é importante que as ferramentas de gestão e a aplicação dos procedimentos organizacionais sejam éticas e justas, pois situações vexatórias e constrangedoras provocam sofrimento psíquico e ameaçam o bem-estar do trabalhador. O sofrimento ou as defesas se instalam no momento em que os trabalhadores não têm a possibilidade de recorrer à mobilização subjetiva, ou sentir prazer resultante do investimento sublimatório, seja por restrições de sua estrutura de personalidade, seja pelas imposições do modelo de organização do trabalho (MENDES, 1995).

De acordo com a autora, as estratégias defensivas podem ser individuais ou coletivas e a diferença entre ambas reside no fato de que o primeiro permanece sem a presença física do objeto, porque ele está interiorizado, ao passo que o segundo depende da presença de condições externas e se sustenta no consenso de um grupo específico de trabalhadores. As estratégias defensivas coletivas também permitem ao sujeito uma estabilidade na luta contra o sofrimento, que, em outras situações, seria incapaz de garanti-la apenas com as suas defesas individuais (MENDES, 1995). Essa construção de estratégias por parte dos trabalhadores implica a interpretação da subjetividade, ou seja, o sentido compartilhado das relações entre o psíquico e o social.

Para Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) o sofrimento pode promover ideologias defensivas, cujo caráter é vital. Sendo assim, o sofrimento pode aparecer por meio de ansiedade exagerada, e para evitá-la desenvolve-se um endurecimento emocional. Assim, Dejours (1992, p. 35) afirma que “[...] a ideologia defensiva funcional tem o objetivo de mascarar, conter e ocultar uma ansiedade particularmente grave”.

Outro fator relevante para a existência de estratégias defensivas é a dinâmica do reconhecimento, que é a base da saúde mental relacionada ao trabalho — o reconhecimento anuncia um leque de estratégias.

3.3.2 Reconhecimento no Trabalho

O trabalhador contribui para a organização de trabalho e espera receber o reconhecimento por seus esforços, por ir além do prescrito para realizar o melhor trabalho possível. Trata-se do conteúdo simbólico que configura a retribuição esperada e mais valorizada pelo sujeito, que dá sentido a seu investimento subjetivo no trabalho (ROSAS; MORAES, 2011). “Essa dinâmica permite entender de forma particular como, graças ao trabalho, alguns indivíduos conseguem consolidar a própria identidade e conjurar, por vezes durante a vida inteira, o risco da doença mental e somática” (GERNET, 2012, p. 62).

Nessa análise, ao mesmo tempo em que precisam se ater às prescrições, o trabalhador e o coletivo do trabalho, em mobilização subjetiva, podem suavizar as tensões e a rigidez do trabalho em seu dia a dia, devido ao grande caráter simbólico das estratégias de defesa. Dessa forma, à luz da Psicodinâmica do Trabalho, o sofrimento pode ser enfrentado com estratégias de mediação que, funcionando como um mecanismo de defesa coletivo contra um risco real, “[...] são elaboradas para ocultar ou atenuar a percepção do que está envolvido na confrontação com a vulnerabilidade (medo, desgosto, injustiça, vergonha, etc.)” (GERNET, 2012, p. 68).

O desencadeamento do sofrimento se apoia no fracasso das estratégias de mediação utilizadas pelos trabalhadores, visto que, “[...] quando as estratégias defensivas entram em processo de exaustão e falência, ocorrem adoecimentos psicossomáticos e adoecimentos das situações de trabalho [...]” (FERREIRA, 2012, p. 133).

Para Gernet (2012, p. 68), “a dinâmica do reconhecimento convoca os julgamentos que dizem respeito a não somente o trabalho individual, como também, questionam o conceito de justiça e solidariedade”. Para Mendes (1995), é importante que haja um sentido de concordância do grupo para que se constitua o espaço público, construído pelos próprios trabalhadores, ensejando o momento em que são compartilhadas a cooperação, a confiança e as regras comuns. Esse momento representa o espaço da fala, da expressão coletiva do sofrimento e da busca de mecanismos de transformação da situação.

A compreensão da maneira como se elaboram as facetas da organização do trabalho, isto é, aquelas que são fonte de sofrimento e de prazer, é indispensável para tentar uma interpretação mais global dos laços entre trabalho e saúde e, também, para se procurarem alternativas satisfatórias (MERLO, 1999).

3.4.3 Prazer e Sofrimento no Trabalho

Uma contribuição importante da Psicodinâmica do Trabalho para a saúde é a sua abordagem da relação com o prazer que existe entre o trabalhador e seu

trabalho, visto que, na realidade concreta e na vivência individual do trabalho, não se encontra apenas sofrimento.

É importante reconhecer que o sofrimento não tem uma manifestação única para todos os indivíduos. O que é sofrimento para um, não é, necessariamente, para outro, mesmo quando submetidos às mesmas condições ambientais adversas. Ou ainda, aquilo que é sofrimento para alguém, pode ser prazer para outro e vice-versa.

Dessa maneira, o sofrimento passa a ser o centro da análise que, relacionada às exigências da organização do trabalho, revela os modos de subjetivação da classe trabalhadora. O sofrimento emerge quando a realidade não oferece possibilidades de gratificação, e o prazer surge quando há a possibilidade de manifestação da sublimação. Quando as estratégias de defesa não conseguem cumprir com sua função, há uma acumulação da energia pulsional e, se esta não for adequadamente descarregada, surge o sofrimento (ROSSI, 2012).

A vivência de prazer e sofrimento encontra-se na mediação entre a realidade psíquica e a realidade sociocultural, sendo o próprio sofrimento um agente mobilizador para a busca do prazer (SOUSA; MENDONÇA, 2009). Mendes, Araujo e Merlo (2011) explicam que o sofrimento é invisível e não mensurável, unicamente sendo possível de identificar pela fala no momento da nomeação do que se sente. Esse sofrimento não deve ser considerado como patologia, mas como um sinal de alerta, apesar do fracasso das estratégias defensivas, para a mobilização de algum tipo de ação.

A transformação desse sofrimento, originado na rigidez da organização do trabalho, depende ainda da ressonância simbólica. A ressonância simbólica ocorre quando há uma compatibilização entre as representações simbólicas do sujeito, seus investimentos pulsionais e a realidade de trabalho. Nesse sentido, o trabalho pode ser considerado como o lugar de satisfação sublimatória, quando o trabalhador transfere sua energia pulsional, que inicialmente é dirigida para as figuras parentais com objetivo de satisfação imediata, para as relações sociais com satisfação mais altruísta (MENDES, 1995).

A ressonância simbólica coloca em prática a mobilização de processos inconscientes, traz à tona a personalidade e história de vida do sujeito. Dessa forma,

o conteúdo do trabalho será significativo, alvo de investimentos simbólicos e a tarefa acaba por veicular uma mensagem que traz consigo sua história pessoal.

No que concerne ao prazer, sua acepção envolve sentimento agradável, que alguma coisa faz nascer em nós — desejo, alegria, contentamento (AURÉLIO, 2014). Dejours (2012), explica que o trabalho deve ser fonte de prazer e desejo do indivíduo, motivando a ampliação do seu repertório no que diz respeito à exploração de suas habilidades e capacidades, que outrora nem imaginariam existir. O trabalho deve também promover o desenvolvimento cognitivo, estimulando a inteligência, dando ao sujeito a noção de limites, e permitindo que surjam novos sentimentos e qualidades, entre outras. Quando temos uma relação de identificação com o trabalho, o sentimento que é aflorado é o de realização. Tanto as emoções como o corpo sentem esses reflexos.

O sofrimento pode, por outro lado, por meio da mobilização subjetiva, do investimento sublimatório e da ressonância simbólica, ser fonte de criação. Dejours, Abdouchelli e Jayet (1994) consideram a possibilidade de o trabalhador transformar o sofrimento em criatividade, e, conseqüentemente, em prazer. Mas o que fazer quando as estratégias defensivas são cerceadas por regras e procedimentos, tornando o processo de sublimação e criatividade, se não impossível, pelo menos extremamente difícil?

Uma das formas de transformar o sofrimento patogênico em criativo é quando o indivíduo percebe que seu trabalho é importante para a sociedade (MENDES; FACAS, 2012). Sendo assim, corrobora-se com Mendes e Facas (2012, p. 84) que a inteligência criativa ajuda a resistir ao que está prescrito, a sair do real usando sua capacidade de improvisação: “pressupõe a ideia de astúcia e é mobilizada diante de situações imprevistas de trabalho, ligando-se também aos recursos intelectuais e ao conhecimento da tarefa por parte de quem a executa”.

Neste ínterim, o foco deste capítulo foi entender como se processa o adoecimento bem como as relações de prazer que se estabelecem contra esse adoecimento. O capítulo a seguir descreve os caminhos que este estudo percorreu, bem como detalha a abordagem metodológica utilizada. Será destacado o universo da pesquisa, os participantes, os instrumentos de coleta de dados para, enfim, apresentar a análise dos dados coletados.

4 METODOLOGIA

O conhecimento científico se produz pela busca de articulação entre teoria e empirismo — trata-se da discussão epistemológica sobre o caminho do pensamento que o objeto requer. É uma busca constante de explicações e soluções, procurando aproximar-se da verdade por meio de métodos que proporcionem maior controle e sistematização do saber.

Esse nível de conhecimento precisa se ancorar a um método para responder adequadamente ao objetivo do estudo e, nessa perspectiva, o método de pesquisa deve tratar das técnicas e dos instrumentos utilizados para responder às indagações da investigação. O método torna plausível a abordagem da realidade a partir das perguntas feitas pelo investigador e é escolhido na dependência dos objetivos que se pretende alcançar (MINAYO, 2008).

A pesquisa em psicologia, quando possui sua temática voltada para a saúde, sugere uma investigação sobre os fenômenos saúde/doença e a análise de suas representações vivenciadas pelos vários atores que atuam no campo, ou seja, as instituições, o serviço oferecido, os profissionais e usuários.

4.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Levando em conta a contextualização acima, a pesquisa foi desenvolvida a partir de algumas classificações. A primeira, descritiva, pretendeu delinear o custo humano no trabalho do AGEPEN e as consequências de sua atividade. Seu objetivo principal foi trazer os elementos que se encontram em evidência, no caso, o trabalho e os riscos de adoecimento.

O presente estudo é de corte transversal, já que os dados foram coletados em um ponto no tempo, com base em uma amostra selecionada para descrever uma população num determinado momento (RICHARDSON, 1999). Trata-se de uma pesquisa mista, ou seja, foram usadas as abordagens quantitativa e qualitativa. A abordagem quantitativa é uma descrição numérica de tendências, atitudes ou opiniões de uma população ao estudar uma amostra dela. A partir dos resultados da

amostragem, o pesquisador generaliza ou faz alegações acerca da população (CRESWELL, 2007). A abordagem quantitativa utiliza-se da linguagem matemática para a descrição das causas de um fenômeno, na medida em que fornece índices precisos e objetivos sobre determinado fenômeno.

A abordagem qualitativa, para Minayo (2008), trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis. Neste estudo, traz a apreensão dos significados e a compreensão da subjetividade dos agentes penitenciários em relação às vivências no trabalho.

Nesse sentido, o referencial teórico utilizado para a interpretação dos dados associou a pesquisa quanti-quali para ressignificar os dados resultantes da aplicação do Inventário sobre o Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA). Assim, utilizou-se dos depoimentos, ou das elaborações coletivas, registrados nas observações de campo,¹⁴ das vivências no trabalho do AGEPEN. Estes foram utilizados para dar significado às discussões propostas no estudo.

4.2 LOCAL E SUJEITOS DA PESQUISA

Este estudo foi desenvolvido na penitenciária federal de segurança máxima de Porto Velho com os servidores que atuam no local executando os serviços de custódia, vigilância, segurança e assistência ao preso. Esses servidores são ligados ao DEPEN, por intermédio das normas internas derivadas da Lei nº 7.210/84, que regulamenta os procedimentos gerais do sistema prisional brasileiro e as especificidades de cada unidade penal, visando sempre resguardar a integridade física dos servidores, presos e visitantes.

¹⁴ A observação de campo consiste em uma técnica de coleta de dados que abrange a possibilidade de compreensão do meio no qual o objeto de pesquisa se insere. Dito de outra forma, é uma técnica que consiste em observar as interações sociais, as relações que se estabelecem entre os sujeitos. Essa técnica serve como meio de obter informações acerca de determinados aspectos da realidade. Permite ao pesquisador identificar e validar esses aspectos, que muitas vezes não podem ser expressos de forma consciente, mas que influenciam no comportamento dos indivíduos (LAKATOS; MARCONI, 1996).

4.2.1 Amostragem

A amostragem foi composta por 60% dos agentes penitenciários federais que prestam serviços na unidade. Eles foram escolhidos pelo método de conveniência, ou seja, de acordo com a disponibilidade de cada um para participar da pesquisa, em amostra probabilística, respeitando a escala de serviço e a ininterrupção das atividades. O AGEPEN trabalha em escala de plantão de 24 por 72 horas, sendo 4 plantões denominados como Alfa, Bravo, Charlie e Delta e 1 escala administrativa.

Na ocasião da coleta de dados, participaram da pesquisa os servidores de funções administrativas (15%), divisão de segurança (58%), reabilitação dos detentos (3%), setor de inteligência (2%), monitoramento (13%), corregedoria (2%), comissão disciplinar (3%) e manutenção (2%). Da população pesquisada, 2% não informaram o setor em que atuavam.

4.2.2 Critérios de Inclusão

Como critério para inclusão dos sujeitos no presente estudo, utilizou-se dos seguintes itens: ser agente penitenciário do presídio federal de ambos os sexos, atuando há pelo menos 6 meses na localidade de Porto Velho, e ter aceitado participar do estudo assinando o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Foram excluídos da participação os agentes penitenciários federais que estivessem de férias ou licença no momento da coleta de dados ou que se recusassem assinar o TCLE.

4.2.3 Limitações da Pesquisa

Para a entrada da pesquisadora na instituição, foi necessário submeter o projeto de pesquisa à apreciação do DEPEN para a verificação de aspectos de segurança. Ao final da pesquisa, foi necessária a submissão da dissertação para análise, momento em que houve a supressão de informações sigilosas ou que poderiam vulnerabilizar a segurança da unidade.

Dessa forma, apesar das solicitações, com vistas ao entendimento do trabalho prescrito, a instituição não pôde fornecer o manual de procedimentos internos dos agentes e técnicos, em razão da própria natureza do trabalho, que se estrutura na prevenção da fuga — a saída de qualquer informação colocaria o agente penitenciário e a própria sociedade em risco.

4.2.4 Aspectos Éticos

Foram tomados todos os cuidados com relação à preservação do sigilo e anonimato dos participantes, dentro dos preceitos éticos da ciência conforme preconiza a Resolução 196/96, sobre pesquisas com seres humanos. O início da pesquisa somente deu-se após a análise e aprovação do Comitê de Ética em

Pesquisa do Núcleo de Saúde da Universidade Federal de Rondônia – UNIR (Anexo C) e da aprovação da penitenciária (Apêndice C).

O DEPEN recebeu o projeto de pesquisa via e-mail a fim de proceder à autorização para sua execução, bem como à análise das informações que poderiam ser veiculadas no projeto ou em qualquer comunicação externa. As informações consideradas de risco à segurança da unidade prisional foram excluídas do projeto, tais como número de internos da unidade, número de agentes penitenciários federais, tipo de calibre utilizado no armamento dos servidores e algumas especificações da função do AGEPEN.

No momento da aplicação do instrumento de coleta de dados e durante a execução dos grupos de pesquisa, a pesquisadora adotou uma postura aberta a explicações, visto que qualquer procedimento dentro da instituição é delicado e requer cuidados. Por isso, antes do início de cada etapa, salientou-se aos participantes que haveria a possibilidade de desistir, bem como de que não haveria risco em a sua adesão ao estudo.

4.3 PROCEDIMENTOS

Primeiramente, o presente projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Fundação Universidade Federal de Rondônia. Logo em seguida, foi realizada uma reunião com a diretoria da penitenciária para a apresentação do objetivo e a assinatura de documentos. A solicitação de autorização foi feita, e houve então a aprovação inicial para o desenvolvimento da pesquisa (Apêndice C). Após aprovação do cronograma, houve a solicitação de meus documentos pessoais para investigação social, e somente após essa etapa é que foi aprovada a entrada para a realização da pesquisa. Paralelamente, o projeto de pesquisa estava sendo submetido à análise para a segurança das informações.

Cumpridas todas as exigências, a pesquisa teve início. Em horário previamente combinado e com os servidores devidamente comunicados, foi realizada a primeira etapa da pesquisa, que consistiu na aplicação do ITRA. Em um primeiro momento, foi realizada uma apresentação coletiva sobre o currículo da pesquisadora, bem como experiência profissional e vínculo com a instituição de

ensino e o mestrado em psicologia. Utilizou-se de apresentação em data show das informações sobre o instrumento de coleta de dados e, em seguida, apresentou-se o TCLE (Apêndice A). Logo em seguida, procedeu-se à aplicação do mesmo. Foram necessárias cinco visitas de apresentação com o mesmo objetivo para abranger todos os servidores em seus respectivos plantões (Administrativo, Alfa, Bravo, Charlie e Delta).

Por exigência da instituição, após a tabulação dos dados, foi entregue um relatório com os resultados, a análise dos dados e, conseqüentemente, sugestões para a implantação de projetos que viabilizassem a qualidade de vida dos servidores. Ainda em cumprimento ao cronograma, houve a devolutiva verbal dos resultados do estudo aos servidores em dias e horários marcados, no auditório da instituição.

No plano de ação apresentado à instituição, propôs-se a realização de encontros semanais utilizando a metodologia da Clínica Psicodinâmica do Trabalho, no entanto devido às exigências metodológicas desta corrente teórica (gravação das sessões para transcrição e debate) e as peculiaridades do presídio (no que concerne a segurança das informações) não foi possível a utilização desta técnica.

Dessa forma, foram realizadas 27 sessões de 1h30min, com a participação dos AGEPENS e técnicos da unidade a fim de debater os resultados encontrados no instrumento de coleta de dados. A distribuição dos encontros foram de 5 encontros por plantão, 5 no administrativo, uma reunião com a diretoria para validar os resultados e uma devolutiva para a equipe gestora.

Os depoimentos e debates das sessões em grupo foram utilizados, de modo complementar, para dar sentido à análise do ITRA. Pois, como citam Mendes, Ferreira e Cruz (2007, p. 125), o ITRA *“identifica o visível, mas não se sabe o que está por trás dele”*. Assim sendo, decidiu-se utilizar de algumas expressões (grafadas em itálico) que apareceram nos grupos e nas conversas informais, registradas no diário de observação, para tornar visíveis aspectos subjetivos e objetivos do trabalho real que não foram possíveis aferir pela escala aplicada.

4.4 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

Como os procedimentos metodológicos não podem ser dissociados das técnicas, para a análise quantitativa, foi utilizado um questionário sociodemográfico (Apêndice B), que tinha como objetivo traçar o perfil dos profissionais que participaram do estudo, bem como levantar questões tais como: função exercida, gênero, estado civil, tempo de profissão, idade e se possuíam prole.

Juntamente com o questionário sociodemográfico, foi entregue aos sujeitos da pesquisa o ITRA (Anexo A), validado por Mendes (2007), que avalia algumas dimensões da inter-relação trabalho e processo de subjetivação, o próprio contexto de trabalho e os efeitos que ele pode exercer no modo de o trabalhador vivenciá-lo e, conseqüentemente, em sua saúde. O inventário visava quantificar, para posterior análise da organização do trabalho e dos custos da profissão, o mapeamento das vivências de prazer e sofrimento e os danos decorrentes dessa relação. Optou-se pela utilização de um instrumento quantitativo revelando que as contribuições da psicometria também têm sido importantes para desvelar, de modo sistemático, os processos de subjetivação originados na organização do trabalho.

O inventário é composto por quatro Escalas:

- Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT), que são as representações relacionadas à organização, à relação socioprofissional e às condições de trabalho;
- Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT), que possui três fatores: custo físicos, custos cognitivos e custos afetivos;
- Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST), que possui os fatores liberdade de expressão e realização profissional, indicadores de prazer, e esgotamento profissional e falta de reconhecimento, indicadores de sofrimento;
- Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT), que mede os efeitos do trabalho para a saúde avaliando os fatores físicos, psicológicos e sociais da profissão.

A validação psicométrica do inventário é realizada com base na técnica de análise fatorial, utilizando a escala de Likert, que permite examinar itens organizados

em dimensões do trabalho, denominados fatores. Por isso, utiliza-se o método PAF de análise, rotação oblímim, com análise de correlação, para cada uma das escalas que compõem o ITRA (MENDES, 2007).

4.4.1 Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho

O contexto de trabalho é avaliado por meio da EACT (Quadro 1), composta por 31 itens e 3 fatores: organização do trabalho, condições de trabalho e relações socioprofissionais, com eigenvalues de 1,5, variância total de 38,46%, KMO de 0,93 e correlações acima de 0,25 (MENDES, 2007). A escala é de 5 pontos, onde 1 = nunca, 2 = raramente, 3 = às vezes, 4 = frequentemente, e 5 = sempre. Sua análise deve ser feita por fator e com base em três níveis, considerando um desvio-padrão em relação ao ponto médio. Assim, considera-se como resultado para o contexto de trabalho uma avaliação mais negativa ou grave acima de 3,7; moderada ou crítica, entre 2,3 e 3,69, e avaliação mais positiva ou satisfatória, abaixo de 2,29 (MENDES, 2007).

O primeiro fator da escala, a organização do trabalho, está relacionado com a divisão, a produtividade esperada, o conteúdo das tarefas, as regras formais, os controles e as rotinas de trabalho. É composta por 11 itens e tem confiabilidade de 0,72. O segundo fator é condições de trabalho, definido como a qualidade do ambiente físico, o posto de trabalho, os equipamentos e o material disponibilizado para a execução do trabalho, composto por 10 itens, com confiabilidade de 0,89 (MENDES, 2007). E o terceiro fator, relações socioprofissionais, é conceituado como os modos de gestão do trabalho, a comunicação e a interação profissional, composto por 10 itens, com confiabilidade de 0,87 (MENDES, 2007).

Tabela 1 – Escala de Avaliação do contexto de trabalho

FATORES DA EACT	ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	CONDIÇÕES DE TRABALHO	RELAÇÕES SOCIOPROFISSIONAIS
ITENS AVALIADOS	<ul style="list-style-type: none"> - o ritmo de trabalho é excessivo; - as tarefas são cumpridas com pressão de prazos; - existe forte cobrança por resultados; - as normas para execução das tarefas são rígidas; - existe fiscalização do desempenho; - o número de pessoas é insuficiente para realizar as tarefas; - os resultados esperados estão fora da realidade; - existe divisão entre quem planeja e quem executa; - as tarefas são repetitivas; - falta tempo para realizar pausas de descanso no trabalho; - as tarefas executadas sofrem descontinuidade. 	<ul style="list-style-type: none"> - as condições de trabalho são precárias; - o ambiente físico é desconfortável; - existe muito barulho no ambiente de trabalho; - o mobiliário existente no local de trabalho é inadequado; - os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas; - o posto de trabalho é inadequado para a realização das tarefas; - os equipamentos necessários para a realização das tarefas são precários; - o espaço físico para realizar o trabalho é inadequado; - as condições de trabalho oferecem riscos à segurança das pessoas; - o material de consumo é insuficiente. 	<ul style="list-style-type: none"> - as tarefas não são claramente definidas; - a autonomia é inexistente; - a distribuição das tarefas é injusta; - os funcionários são excluídos das decisões; - existem dificuldades na comunicação entre chefia e subordinados; - existem disputas profissionais no local de trabalho; - falta integração no ambiente de trabalho; - a comunicação entre funcionários é insatisfatória; - falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional; - as informações de que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso.

Fonte: Mendes, 2007.

4.4.2 Escala de Custo Humano no Trabalho

A ECHT (Quadro 2) é composta por 32 itens e 3 fatores: custo físico, custo cognitivo e custo afetivo. Apresenta eigenvalue maior que 2, variância total de 44,98%, KMO de 0,91 e 50% das correlações acima de 0,30 (MENDES, 2007). A escala é de 5 pontos, sendo 1 = nunca, 2 = pouco exigido, 3 = mais ou menos exigido, 4 = bastante exigido e 5 = totalmente exigido. Assim como na primeira, a análise deve ser feita por fator e com base em três níveis, considerando um desvio-

padrão em relação ao ponto médio. Considera-se como resultado para o custo humano uma avaliação mais negativa ou grave acima de 3,7; moderada ou crítica entre 2,3 e 3,69, e avaliação mais positiva ou satisfatória abaixo de 2,29 (MENDES, 2007).

O primeiro fator é o custo físico, definido como dispêndio fisiológico e biomecânico imposto ao trabalhador, pelas características do contexto de produção — é constituído por 10 itens e apresenta confiabilidade de 0,91. O segundo fator é o custo cognitivo, que significa dispêndio intelectual para aprendizagem, resolução de problemas e tomada de decisão no trabalho: é composto por 10 itens e tem confiabilidade de 0,86. O terceiro fator é o custo afetivo, definido como o dispêndio emocional, sob a forma de reações afetivas, sentimentos e estados de humor; é composto por 12 itens, com confiabilidade de 0,84 (MENDES, 2007).

Tabela 2 – Escala de Custo humano no trabalho

FATORES DA ECHT	CUSTO FÍSICO	CUSTO COGNITIVO	CUSTO AFETIVO
ITENS AVALIADOS	<ul style="list-style-type: none"> - usar a força física; - usar os braços de forma contínua; - ficar em posição curvada; - caminhar; - ser obrigado a ficar de pé; - ter que manusear objetos pesados; - fazer esforço físico; - usar as pernas de forma contínua; - usar as mãos de forma repetida; - subir e descer escadas. 	<ul style="list-style-type: none"> - desenvolver macetes; - ter que resolver problemas; - ser obrigado a lidar com imprevistos; - fazer previsão de acontecimentos; - usar a visão de forma contínua; - usar a memória; - ter desafios intelectuais; - fazer esforço mental; - ter concentração mental; - usar a criatividade. 	<ul style="list-style-type: none"> - ter controle das emoções; - ter que lidar com ordens contraditórias; - ter custo emocional; - ser obrigado a lidar com a agressividade dos outros; - disfarçar os sentimentos; - ser obrigado a elogiar as pessoas; - ser obrigado a ter bom humor; - ser obrigado a cuidar da aparência física; - ser bonzinho com os outros; - transgredir valores éticos; - ser submetido a constrangimentos; - ser obrigado a sorrir.

Fonte: Mendes, 2007.

4.4.3 Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho

A EIPST (Quadro 3) é composta por 32 itens e 4 fatores: 2 para avaliar o prazer (realização profissional e liberdade de expressão) e 2 para avaliar o sofrimento (falta de reconhecimento e esgotamento profissional), com eigenvalues de 10, variância total de 58,80%, KMO de 0,92 e 50% das correlações acima de 0,30 (MENDES, 2007). É uma escala de 7 pontos, com o objetivo de avaliar, nos últimos 6 meses, a ocorrência das vivências dos indicadores de prazer e sofrimento, sendo 0 = nenhuma vez; 1 = uma vez; 2 = duas vezes; 3 três vezes =; 4 = quatro vezes; 5 = cinco vezes; e 6 = seis ou mais vezes.

Para os fatores de prazer, considerando que os itens são positivos, a análise é diferente das escalas anteriores. Deve ser classificada em três níveis, com desvio-padrão para cada um, sendo uma avaliação positiva ou satisfatória acima de 4,0; uma avaliação moderada ou crítica entre 3,9 e 2,1; e uma avaliação para raramente ou grave abaixo de 2,0 (MENDES, 2007). Para os fatores do sofrimento, considerando que os itens são negativos, a análise deve ser feita com base nos seguintes níveis: avaliação mais negativa ou grave acima de 4,0; avaliação moderada ou crítica entre 3,9 e 2,1; e avaliação negativa ou satisfatória quando abaixo de 2,0 (MENDES, 2007).

O primeiro fator é a realização profissional, conceituada como a vivência de gratificação profissional, orgulho e identificação com o trabalho. É composto por 9 itens, com confiabilidade de 0,93. O segundo fator é liberdade de expressão, vivência de liberdade para pensar, organizar e falar sobre o seu trabalho. É composto por 8 itens, com confiabilidade de 0,80. O terceiro fator avalia a vivência de sofrimento, sendo denominado esgotamento profissional, que envolve frustração, insegurança, inutilidade, desgaste e estresse no trabalho. Possui 7 itens e confiabilidade de 0,89. O quarto fator é a falta de reconhecimento, com vivência de injustiça, indignação e desvalorização. Possui 8 itens e confiabilidade de 0,87 (MENDES, 2007).

Tabela 3 – Escala de Indicadores de prazer e sofrimento no trabalho

FATORES DA EIPST	REALIZAÇÃO PROFISSIONAL	LIBERDADE DE EXPRESSÃO	ESGOTAMENTO PROFISSIONAL	FALTA DE RECONHECIMENTO
ITENS AVALIADOS	<ul style="list-style-type: none"> - satisfação; - motivação; - orgulho do que faço; - bem-estar; - realização profissional; - valorização; - reconhecimento; - identificação com as minhas tarefas; - certificação pessoal com as minhas atividades. 	<ul style="list-style-type: none"> - liberdade com a chefia para negociar o que precisa; - liberdade para falar sobre meu trabalho com os colegas; - solidariedade entre os colegas; - confiança entre os colegas; - liberdade para expressar minhas opiniões no local de trabalho; - liberdade para usar minha criatividade; - liberdade para falar do meu trabalho com as chefias; - cooperação entre os colegas. 	<ul style="list-style-type: none"> - esgotamento emocional; - estresse; - insatisfação; - sobrecarga; - frustração; - insegurança; - medo. 	<ul style="list-style-type: none"> - falta de reconhecimento do meu esforço; - falta de reconhecimento do meu desempenho; - desvalorização; - indignação; - inutilidade; - desqualificação; - injustiça; - discriminação.

Fonte: Mendes, 2007.

4.4.4 Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho

A quarta e última escala é a EADRT (Quadro 4), composta por 29 itens e 3 fatores: danos físicos, psicológicos e sociais, com eigenvalues de 15, variância total de 50,09%, KMO de 0,95 e correlações acima de 0,30 (MENDES, 2007). A escala é de 7 pontos e objetiva avaliar, nos últimos 3 meses, os danos provocados pelo trabalho, sendo 0 = nenhuma vez; 1 = uma vez; 2 = duas vezes; 3 = três vezes; 4 = quatro vezes; 5 = cinco vezes; 6 = seis vezes ou mais.

A análise dessa escala deve ser realizada de maneira diferente das demais. Os itens propostos relatam situações muito graves relacionadas à saúde: a sua aparição e repetição num nível moderado já significam adoecimento. Por essa

razão, o ponto médio dessa escala, embora matematicamente seja 3,0, para fins deste inventário, é desdobrado em 2 intervalos com variação de um desvio-padrão, sendo considerado uma avaliação mais negativa, e a presença de doenças ocupacionais acima de 4,1; avaliação moderada para frequente ou grave entre 3,1 e 4,0; avaliação moderada ou crítica entre 2,0 e 3,0; e avaliação mais positiva, suportável quando abaixo de 1,9 (MENDES, 2007).

O primeiro fator, danos físicos, está relacionado com dores no corpo e distúrbios biológicos, com 12 itens e confiabilidade de 0,88. O segundo fator, danos psicológicos, está relacionado com sentimentos negativos em relação a si mesmo e à vida em geral, composto por 10 itens com confiabilidade de 0,93. O terceiro fator, danos sociais, está relacionado com isolamento e dificuldades nas relações familiares e sociais. Possui 7 itens, com confiabilidade de 0,89 (MENDES, 2007).

Tabela 4 – Escala de avaliação dos Danos relacionados ao trabalho

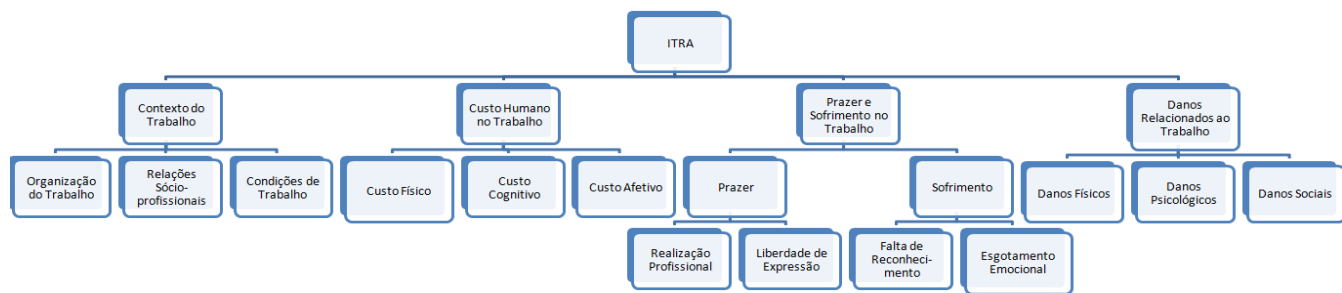
FATORES DA EADRT	DANOS FÍSICOS	DANOS PSICOLÓGICOS	DANOS SOCIAIS
ITENS AVALIADOS	<ul style="list-style-type: none"> - dores no corpo; - dores nos braços; - dor de cabeça; - distúrbios respiratórios; - distúrbios digestivos; - dores nas costas; - distúrbios auditivos; - alteração do apetite; - distúrbios na visão; - alterações no sono; - dores nas pernas; - distúrbios circulatórios. 	<ul style="list-style-type: none"> - amargura; - sensação de vazio; - sentimento de desamparo; - mau-humor; - vontade de desistir de tudo; - tristeza; - irritação com tudo; - sensação de abandono; - dúvida sobre a capacidade de fazer as tarefas; - solidão. 	<ul style="list-style-type: none"> - insensibilidade em relação aos colegas; - dificuldades nas relações fora do trabalho; - vontade de ficar sozinho; - conflitos nas relações familiares; - agressividade com os outros; - dificuldades com os amigos; - impaciência com as pessoas em geral.

Fonte: Mendes, 2007.

A análise do ITRA foi realizada sob a ótica quantitativa, por meio do Windows 8.1 Excel Office 2013 Professional. Recorreu-se à técnica de Análise Fatorial, que possibilitou às unidades lexicais enumerar automaticamente suas ocorrências, apresentadas posteriormente em gráficos e tabelas. O processo de

análise foi fundamentalmente interativo e explicativo do fenômeno analisado, observando as inter-relações entre as unidades avaliadas e analisadas. O tratamento dos dados obedeceu à sequência de codificação, tabulação, organização e tratamento estatístico. A figura 4 permite a melhor visualização das escalas:

Figura 3 – Inventário sobre o trabalho e os riscos de adoecimento



Fonte: Mendes, 2007 (adaptado pela autora)

Apesar do ITRA ser um instrumento quantitativo, sua utilização vem sendo realizada em diversos campos, por considerar que a psicometria tem sido importante para desvelar os processos de subjetivação originados no trabalho (ANCHIETA, 2011).

5 TRATAMENTO DOS RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS

Sendo o ITRA um instrumento de grande relevância metodológica tem-se que os elementos constitutivos que formam seus componentes conceituais foram fornecidos pelo real concreto e permitiram uma representação da realidade concreta, no entanto para uma análise subjetiva dos resultados segue e discussão dos dados do mesmo com a análise qualitativa.

O cumprimento dos objetivos qualitativos que nortearam a análise das escalas utilizou o delineamento teórico da Psicodinâmica do Trabalho, que visa compreender o sofrimento mental vinculado à organização do trabalho.

5.1 DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Os dados da Tabela 1 apresentam a predominância do sexo masculino (68%): os agentes que participaram do estudo são, em sua maioria, casados (75%), não possuem filhos (62%), têm idade que variam de 26 a 43 anos e atuam na instituição há 4 anos (58%), ou seja, desde a inauguração da unidade em Porto Velho.

Tabela 5 – Perfil dos participantes da pesquisa

Caracterização da amostra (N=60)			
		N	%
Sexo	Masculino	41	68%
	Feminino	18	30%
	Não informado	1	2%
Estado civil	Casado	45	75%
	Solteiro	12	20%
	Divorciado	1	2%
	Não informado	2	3%
Idade	De 26 a 29 anos	11	18%
	30 anos	12	20%
	31 anos	4	7%
	32 anos	6	10%

	33 anos	6	10%
	34 anos	8	13%
	35 anos	2	3%
	36 anos	3	5%
	38 anos	1	2%
	40 anos	1	2%
	41 anos	1	2%
	42 anos	1	2%
	43 anos	4	7%
Prole	Sem filhos	38	62%
	1 filho	10	17%
	2 filhos	5	8%
	3 filhos	4	7%
	5 filhos	1	2%
	Não informado	2	3%
Tempo de serviço	2 anos	5	8%
	3 anos	15	25%
	4 anos	35	58%
	5 anos	1	2%
	8 anos	4	7%

Fonte: Autora do texto, Porto Velho, 2014.

Vale salientar que a predominância do sexo masculino em áreas da segurança é uma característica marcante dessa categoria profissional. De acordo Capelle e Melo (2010), o processo de formação na área de segurança envolvem alguns ritos de passagem. Entre eles, destacam-se o de isolamento do mundo civil; os de regulação, como a prisão temporária em casos de indisciplina; os de despojamento por pressão física e psicológica; e o de agregação à organização pela formatura. Entre os símbolos da Polícia Militar, por exemplo, a farda é apontada como o de maior representação. Ela se relaciona ao mito da indestrutibilidade ao fazer que os policiais se sintam como super-homens, como imortais. Dessa forma, a cultura da segurança pública configura uma ideia de superioridade, em que o modelo de herói é o ideal a ser buscado e está vinculado intimamente ao elemento virilidade e, conseqüentemente, ao sexo masculino.

Em relação à quantidade de filhos, constata-se que as famílias são pequenas e, na variável estado conjugal, houve um predomínio de profissionais casados. Ser casado e possuir prole são fatores que pesam no momento da aprovação em um concurso federal. Apesar de haver o direito concedido ao cônjuge de solicitar remoção para acompanhamento do parceiro, existem diversas questões que

envolvem essa temática, como moradia, escola para os filhos, e adaptação à nova cidade e à nova rotina. Tais aspectos, em muitos casos, são preponderantes para a adaptação do servidor ao cargo empossado.

5.2 AVALIAÇÃO DO CONTEXTO DE TRABALHO

O contexto de trabalho foi avaliado através da Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT), e engloba 03 (três) fatores: organização do trabalho, condições de trabalho e relações socioprofissionais.

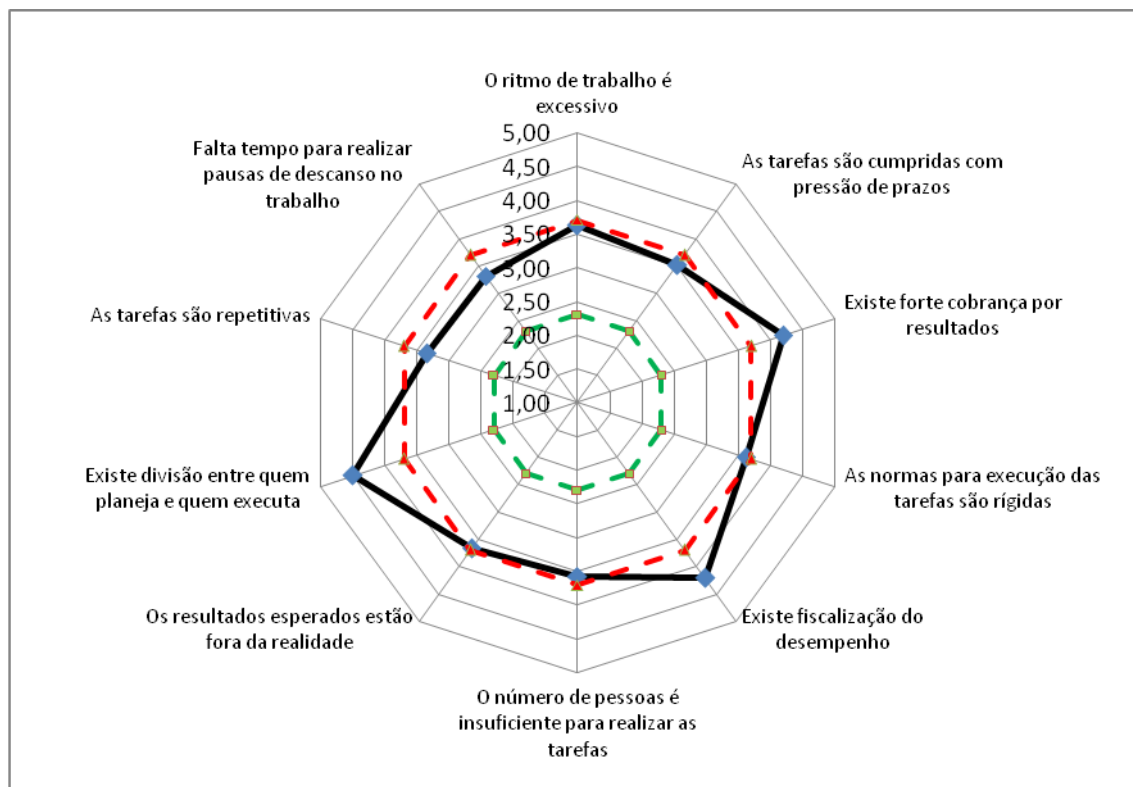
Para melhor entendimento dos gráficos, os mesmos contêm três cores: verde (quando considerado abaixo de 2,29: positiva e satisfatório); vermelha (entre 2,3 e 3,69: avaliação mais moderada ou crítica. Após a marca vermelha, acima de 3,7, é uma avaliação mais negativa considerada grave); e preta, que traz o resultado encontrado na organização.

5.2.1 Organização do Trabalho

A organização do trabalho é entendida como a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa, o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder e as questões de responsabilidade (DEJOURS, 1992).

Na figura 5, observa-se a organização do trabalho do AGEPEN apresenta-se em situação crítica grave, ou seja, considera-se como resultado negativo ou grave uma avaliação acima de 3,7. As maiores cargas fatorias dos itens foram: “existe divisão entre quem planeja e quem executa” (4,5), “existe fiscalização do desempenho” (4,22) e “existe forte cobrança por resultados” (4,2).

Figura 5 – Organização do trabalho



Fonte: Dados ITRA AGEPEM, Porto Velho/RO.

No tocante “existe divisão entre quem planeja e quem executa” percebe-se que quando o Sistema Penitenciário Nacional foi implantado, adotou-se como estratégia que os presídios seriam dirigidos por delegados de polícia a fim de manter a hierarquia e a ordem no sistema penitenciário. Diversas foram as manifestações e negociações para que a diretoria dos presídios fosse assumida por um *colega* agente penitenciário, pedido que foi atendido no início de 2014.

Apesar da mudança no modelo de gestão, a divisão entre quem planeja e quem executa continua sendo alvo de inquietações, visto que a sistemática de gestão, as normatizações implantadas bem como todo o trabalho do AGEPEM são regidas pelo DEPEM. A unidade administradora (Brasília) adota as mesmas estratégias em todas as unidades penitenciárias, *sem levar em conta a realidade de cada unidade*.

Sobre isso, Tschiedel (2012, p. 33) enfatiza que “uma queixa rotineira, sobretudo de quem já está há mais tempo trabalhando no sistema prisional, é que os agentes nunca, ou quase nunca, são ouvidos sobre como a cadeia deve funcionar, nem sobre o que deveria ser feito para que ela funcione melhor”. Nesta pesquisa, as

queixas mais frequentes entre os servidores são: a distância do presídio para a cidade, de 50 km, que atrapalha o deslocamento, e a dificuldade na execução dos procedimentos quando o número de protocolos e procedimentos é excessivo em relação ao número de servidores.

Castro (2010) retrata as dificuldades percebidas pelos servidores ao serem comandados pelos pares: o “estar chefe e não ser chefe” (p. 90) provoca alterações na rotina do trabalhador. Um fator importante é que, por conhecer detalhadamente o trabalho prescrito e as contradições do trabalho real, a diretoria regida por um *colega* dificulta as artimanhas do trabalho, as estratégias para burlar o prescrito e as estratégias de utilização da inteligência prática.

Conforme já afirmado nesta dissertação, a organização do trabalho se diferencia em “organização prescrita” e “organização real”. Esta última evidencia o fracasso da normatização e da prescrição diante da modificação contínua da realidade, refletindo as situações imprevistas, que ultrapassam o domínio técnico e científico (DEJOURS, 1994).

Dessa feita, as vivências de sofrimento no trabalho transitam na distância entre as prescrições e as exigências do trabalho real, devendo a organização encontrar um meio para não deixar o prescrito aprisionar o real. O sofrimento emerge quando não é possível ao trabalhador a liberdade para efetuar os ajustes necessários, o rearranjo do que está prescrito em conformidade com o real. As falas dos AGEPENs expressam o sofrimento implicado na dificuldade de estabelecer esses ajustes do real pelo fato de serem monitorados, vigiados e, ainda por cima, *terem suas regalias cortadas por uma pessoa que um dia também fez aquele trabalho*, impedindo o rearranjo da organização do trabalho.

Ademais, as características do trabalho trazem intrínseca a cobrança por resultados e a fiscalização: o monitoramento de tudo o que acontece dentro do presídio, o acompanhamento 24 horas dos sistemas de alarmes e de telefonia, a rigidez dos procedimentos fazem a rotina do AGEPEN refém das pressões e da cobrança por desempenho. Sobre isso, um depoimento do grupo ressalta que o sistema implantado pelo governo encontra dificuldades para ser operacionalizado na instituição, além de trazer efeitos negativos à saúde física e mental dos agentes.

Sobre isso, eles desabafam:

se o governo pensa que este sistema é o certo, implantando, aí querem cobrar dos agentes que mantenham esse padrão ... não dá, aí os agentes vão se desgastando, ficando cansados, [sob] estresse psicológico.

De acordo com Dejours (1992, p. 52), “[...] quanto mais a organização é rígida, mais a divisão do trabalho é acentuada, menor é o conteúdo significativo do trabalho e menores são as possibilidades de mudá-lo”. Correlativamente, o sofrimento aumenta e nesse cenário, o avanço das doenças relacionadas ao trabalho pode se instaurar.

Nas organizações as leis, normas e regulamentos podem formar um corpo de tamanha complexidade, de chegar ao limite de tornar impossível a execução do trabalho, levando muitas vezes as prescrições, concebidas para organizar o trabalho, a potencializarem a desorganização gerando mais angústia e sofrimento (MARTINS, 2011, p. 71).

Além da sistemática do trabalho, os AGEPENs apontam que “existem mais procedimentos do que é possível executar”, e isso, quando “o número de pessoas é insuficiente para a realização das atividades” (resultado 3,7 no ITRA), torna-se bastante complexo.

De acordo com Baierle (2007), o trabalho do agente penitenciário é reconhecido como estressante e de alto risco para adoecimento. Ele associa-se a um trabalho coletivo potencialmente conflitivo, carregado de valores do universo prisional e fortemente normatizado, com sistemática de turnos, que demanda excessiva atenção por parte do servidor, limitada autonomia e baixo poder de decisão.

Neste contexto um trabalho rigidamente normatizado impossibilita o trabalhador de utilizar estratégias criativas, culminando em diversos sinais de sofrimento. Segundo Dejours (2012), a sobrecarga psíquica pode gerar um esgotamento no trabalho, e esse esgotamento, quando prolongado, possibilita o desencadear de uma depressão.

Na penitenciária federal de Porto Velho, as inquietações sobre o número de pessoas para a realização das atividades estão sempre presentes. Há um número considerável de atestados e licenças médicas — uma média de 40 por mês, de acordo com os dados fornecidos pelo setor de Recursos Humanos —, pessoas que

são “removidas” (transferidas para outras cidades), outras que são designadas para “missões” (executar serviço em outras unidades atendendo aos interesses da administração pública), e aqueles que tomam posse em outros concursos.

A coleta de dados permitiu a observação de que esse reduzido número de servidores penitenciários tem levado a uma sobrecarga de trabalho. Mattos (2013) retrata, em seu estudo em uma organização pública, que a falta de servidores para atender a demanda sobrecarrega os trabalhadores e para suprir a falta de efetivo, os servidores têm de se desdobrar e fazer o trabalho de dois ou mais, tornando-se fonte de mal-estar, sofrimento psíquico e adoecimento no trabalho.

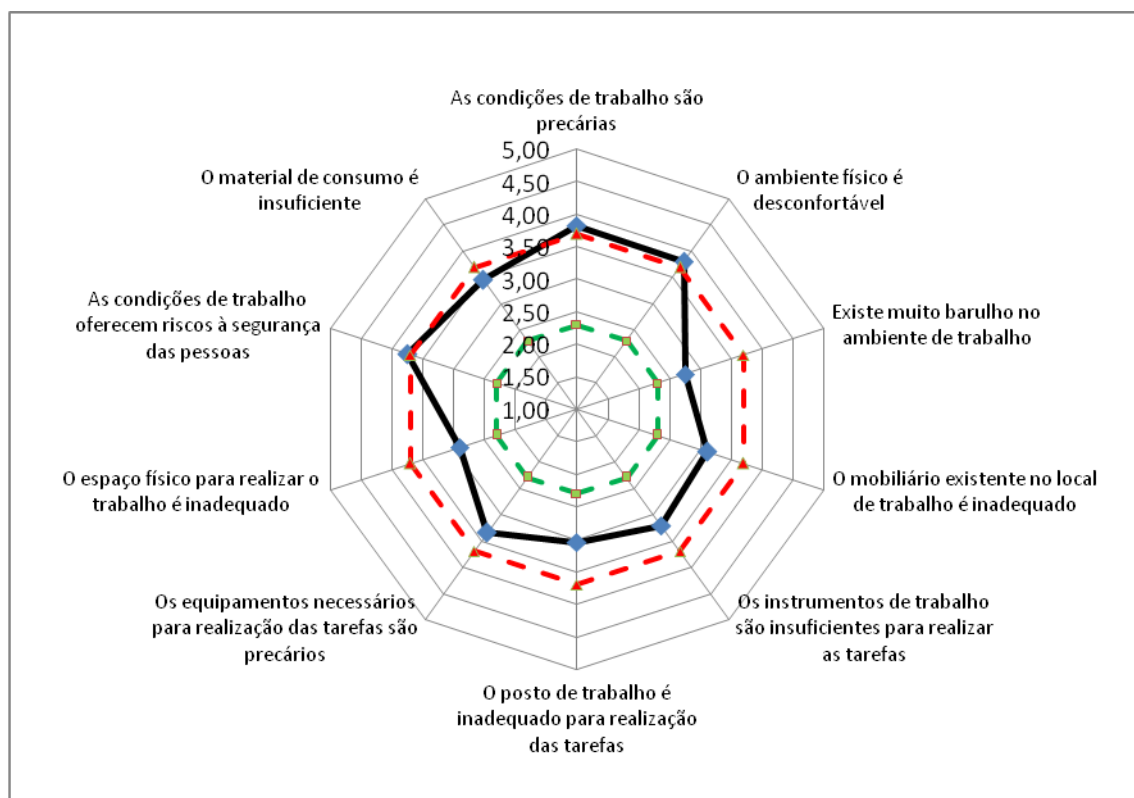
Outro fator relevante para a saúde do AGEPEN é a sistemática de gestão utilizada pela Instituição. Quando o Sistema Penitenciário foi pensado foi no intuito de manter um padrão de excelência operacional, determinadas em metas 0% (zero) em todos os indicadores de fugas, rebeliões e apreensão de drogas ou celulares. De acordo com os AGEPENS, *os resultados esperados são fora da realidade*.

Diante disso, Mattos (2013) aponta ainda que o governo brasileiro, no intuito de tornar o serviço público menos oneroso e mais eficaz, vem experimentando novos modelos gerenciais originários da iniciativa privada, com métodos de aferição de desempenho baseado na definição de estratégias, gestão de qualidade e gestão do serviço. Regido por essa lógica do capitalismo, o trabalhador, tanto público como privado, é submetido ao modelo de acumulação flexível com foco na excelência.

Dessa forma, com uma organização do trabalho baseada no modelo de excelência, o reduzido número de servidores para o cumprimento das atividades e a demasiada cobrança por resultados tornam o cenário propício ao adoecimento.

5.2.2 Condições de Trabalho

A análise da Figura 6 demonstra que as condições de trabalho se apresentam em nível crítico a grave (linha pontilhada vermelha), sendo consideradas “precárias” (3,83), com “ambiente físico desconfortável” (3,7) e “equipamentos para a realização das tarefas precários” (3,35), o que tende a “oferecer riscos à segurança das pessoas” (3,7).

Figura 5 – Condições de trabalho

Fonte: Dados ITRA AGEPEN, Porto Velho/RO.

No que concerne às condições de trabalho que foram consideradas “precárias” percebe-se que um dos principais motivos consiste na demora para a compra de materiais ou na manutenção da Unidade Penitenciária. A administração pública precisa dar transparência e lisura aos atos administrativos e, para isso, existe uma série de procedimentos e exigências para que se execute uma despesa de qualquer natureza. Muitas vezes, tais procedimentos e exigências embargam em trâmites da legislação e tornam as solicitações dispendiosas e demoradas.

Em relação ao exposto Castro (2010), no estudo com guardas municipais, relata que a administração pública prevê um processo demorado para reposição de materiais. A precariedade no trabalho se apresenta com a ausência dos recursos materiais, que acaba interferindo diretamente no serviço prestado e no cotidiano de trabalho.

No que concerne às condições de trabalho, Baierle (2007) traz os mesmos resultados — o serviço público muitas vezes esbarra em diversas burocracias, tais

como licitação ou tomada de preços. Aponta ainda que, em muitos casos, no serviço público a compra é prevista, mas não há verba para a manutenção dos equipamentos. É importante destacar que o trabalho no serviço público, muitas vezes, exige que os servidores atuem em condições precárias, utilizando equipamento e móveis inadequados e defasados.

Similar aos resultados deste estudo, Baierle (2007) detectou características parecidas no estudo com guardas municipais, como falta de condições para o trabalho, ambiente físico, estrutura de informática, equipamentos etc. A análise de Tschiedel (2012) aponta que, nas condições materiais de trabalho, que englobam o trabalho prescrito, o trabalhador se vê impedido de atuar corretamente, constrangido por métodos e regulamentos incompatíveis entre si.

Tschiedel e Monteiro (2013) descrevem ainda que fatores como a desmotivação e o sentimento de impotência pelas condições inadequadas de trabalho, a falta de reconhecimento e a qualidade de vida precária são altamente prejudiciais, influenciando o comportamento do indivíduo e tornando-o mais fadigado, com poucas perspectivas sobre o futuro.

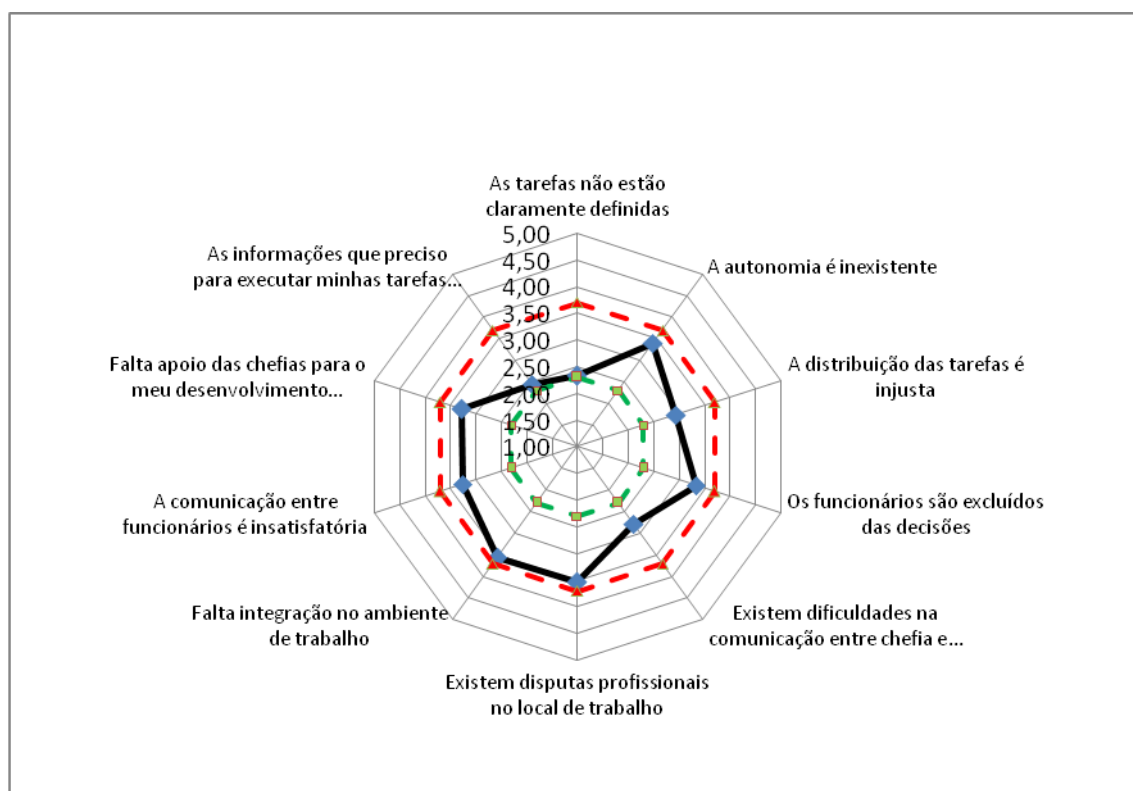
No registro de campo desta pesquisa, observou-se que os espaços da penitenciária são projetados para o preso, e não para o servidor. Não existe espaço de convivência, local adequado para descanso e refeições, área de lazer ou mesmo a associação a algum clube, a fim de propiciar o fortalecimento das relações de trabalho. Melhores condições de trabalho vão sendo aos poucos conquistadas com as mobilizações dos próprios agentes — um exemplo disso foi o refeitório, que somente existe devido à movimentação dos servidores, que utilizaram recursos próprios na aquisição de materiais e receberam doação dos móveis.

5.2.3 Relações socioprofissionais

De acordo com a Figura 7, percebe-se que somente dois itens se encontram em uma avaliação positiva: “as tarefas não estão claramente definidas” (2,33) e “as informações que preciso para executar minhas atividades são de difícil acesso” (2,5), apontando excelência na prescrição das atividades. Ademais, as cargas

fatoriais encontram-se no ponto crítico, apresentando “falta de autonomia” (3,4), “exclusão nas decisões” (3,33), “disputas profissionais no ambiente de trabalho” (3,7), “falta de integração” (3,57) e “comunicação insatisfatória” (3,27).

Figura 6 – Relações socioprofissionais



Fonte: Dados ITRA AGEPEN. Porto Velho/RO.

Os resultados negativos encontrados na Figura 7, nos itens que situam a relação de disputas profissionais no ambiente de trabalho, a falta de integração e a comunicação insatisfatória demonstra que existe uma disputa em virtude das vagas de remoção, que deveria ocorrer por critérios de antiguidade e tempo de unidade; no entanto, as regras são estabelecidas de acordo com cada gestão, provocando um clima de favoritismo e rivalidade na instituição. A disputa interna inviabiliza a adoção de estratégias de defesa coletiva, tornando os agentes fiscalizadores uns dos outros e elevando, ainda mais, o sofrimento no trabalho.

Independente do plantão e da função ocupada, os AGEPENs assumem as mesmas responsabilidades e mesmas atividades. Mas, embora exercendo o mesmo

cargo e recebendo o mesmo salário, há uma hierarquia paralela e uma disputa interna, representando mais um conflito no tenso cotidiano dos servidores.

De acordo com Moraes (2012), trabalhar consiste em deparar-se com os imprevistos, com o fracasso que faz sofrer. Para lidar com esse sofrimento, os trabalhadores elaboram estratégias defensivas, que protegem o psiquismo. O homem não é passivo diante dos constrangimentos organizacionais, mas sim capaz de se proteger diante de situações nocivas, construindo processos defensivos para restabelecer o equilíbrio.

No entanto, para que as estratégias de defesa surjam de maneira coletiva em um ambiente profissional, é necessário que haja um grupo de trabalhadores engajados em se opor às contradições do trabalho, transformando-o em fonte de prazer viabilizado pela cooperação entre os sujeitos, ou seja, com relações socioprofissionais saudáveis.

A comunicação possibilita discutir com os colegas e as chefias o modo de organizar o trabalho — se o “viver junto” fracassa, o trabalho pode tornar-se uma perigosa força de destruição do espaço público (MARTINS, 2011). Dessa forma, a organização do trabalho deve se preocupar com a convivência, com as regras de sociabilidade, pois diante da precarização das relações o trabalhador se vê cada vez mais sozinho.

Ficam apenas as estratégias de mediação individuais. No caso exposto, foram identificadas algumas estratégias para enfrentar a diversidade de contradições, tais como:

- A permuta — consiste na troca de plantão, em que o servidor pode trabalhar por dias seguidos ou em uma escala 12 x12 e acumular dias de folga. Alguns agentes chegam a acumular 45 dias de folga, que utilizam para ir para sua cidade de origem;
- A resignação — caracterizada na evitação de assuntos relacionados à penitenciária;
- O segredo — os agentes não revelam a sua profissão no ambiente externo, tendo sido observada a troca de uniforme quando saem das dependências do trabalho;

- A negação da realidade — os servidores trazem o discurso de que o *preso é o menos nocivo*. Não pensar sobre o perigo que correm é um tipo de estratégia necessária e funciona como algo adaptativo, pois permite que o trabalhador exerça sua função sem o risco de uma descompensação psíquica;
- O uso excessivo de medicamentos — *aqui o pessoal toma remédio para dormir e remédio para passar acordado*;
- O alcoolismo — *tem um monte aí que vive bebendo*.

Diante disto, Castro (2010, p. 26),

[...] a intenção dessas defesas é fazer o sujeito resistir psiquicamente às agressões geradas pela organização do trabalho, e dependendo da forma com que o sujeito as monta, elas são capazes de tirar da consciência dos trabalhadores o sofrimento.

Funcionando como um mecanismo de defesa coletivo contra um risco real, “[...] as estratégias defensivas são elaboradas para ocultar ou atenuar a percepção do que está envolvido na confrontação com a vulnerabilidade (medo, estresse, vergonha, etc)” (GERNET, 2012, p. 68). Essas estratégias defensivas, quando apresentadas coletivamente, também permitem ao sujeito uma estabilidade na luta contra o sofrimento, que, em outras situações, ele seria incapaz de garantir apenas com as suas defesas individuais (MENDES, 1995).

A cooperação, o julgamento entre os pares e o reconhecimento do trabalho realizado só se tornam possíveis quando se estabelece a confiança nas relações socioprofissionais. Para a saúde mental, é importante que haja um sentido de concordância do grupo para que se constitua o espaço público, construído pelos próprios trabalhadores. Esse é o momento em que são partilhadas a cooperação, a confiança e regras comuns (MENDES, 1995).

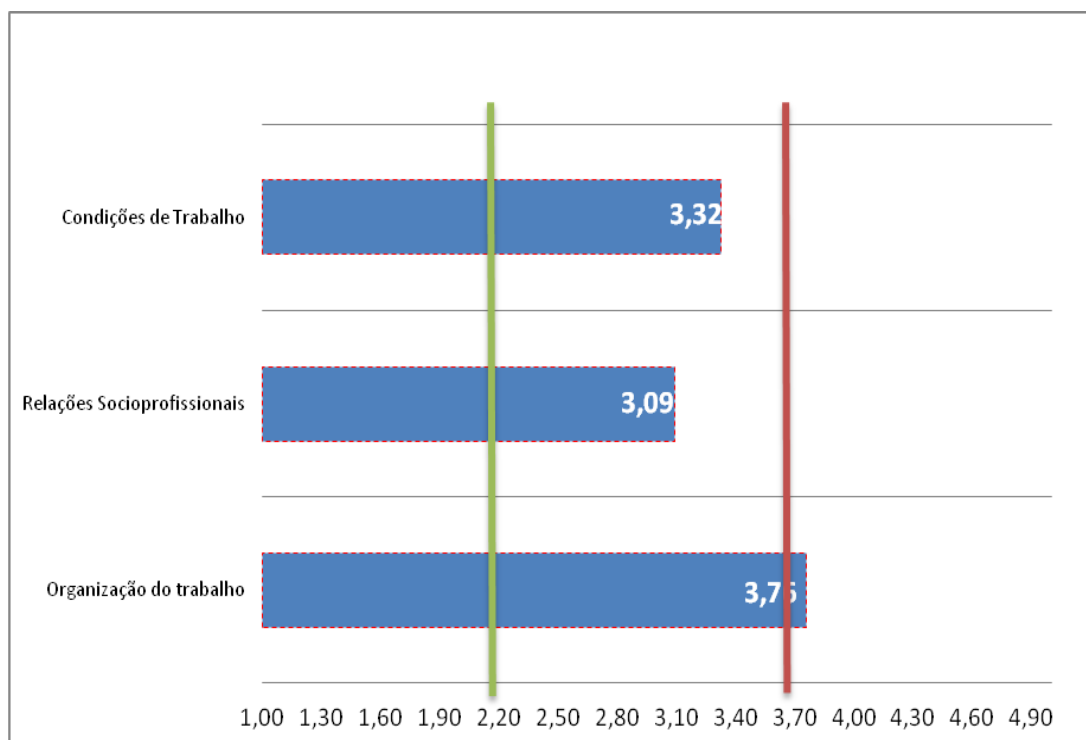
No que concerne às relações socioprofissionais, Campos e Sousa (2011), no estudo sobre o adoecimento psíquico do agente penitenciário, na cidade de Sete Lagoas, retratam que o agente penitenciário também é submetido, durante todo o tempo, aos efeitos dessocializadores da profissão. Esses servidores, semelhantemente aos detentos, sofrem um processo de prisionalização, pois passam um período longo na penitenciária e também estão sujeitos a ficar fechados e formalmente administrados. Para agravar ainda mais as relações socioprofissionais e os efeitos dessa prisionalização, os agentes penitenciários

adotam a postura do individualismo, instaurando uma vivência de solidão com a justificativa de que *logo irão embora daqui*.

Para os autores acima citados, essa situação paradoxal para o agente também pode se tornar um fator provável de adoecimento, caso ele não consiga separar bem sua posição. O agente acometido pela prisionalização passa a desenvolver uma série de transtornos psicológicos, podendo ser identificadas diversas psicopatologias do trabalho: insônia, nervosismo, depressão, estresse, entre outras. Com relação a estes indicadores será melhor explanado na discussão sobre os danos relacionados ao trabalho.

Em conclusão, a análise do Contexto do Trabalho que traz referência a Organização do Trabalho, Contexto de Trabalho e às Relações Socioprofissionais observa-se uma organização em vias de adoecimento, com condições de trabalho precárias, relações profissionais frágeis e estratégias de defesa unicamente individuais. Essa realidade é resumida no Gráfico abaixo:

Gráfico 1 – Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho



Fonte: Dados ITRA AGEPEN, Porto Velho/RO.

Analisando o fator contexto do trabalho no Quadro 5, onde a linha verde seria considerada ideal, percebe-se que a avaliação é considerada negativa e grave, com

médias de 3,09 a 3,76 (condições de trabalho, relações socioprofissionais e organização do trabalho). A organização do trabalho é a dimensão que mais contribui para esse resultado, revelando grande probabilidade de adoecimento entre a população estudada.

Dejours (2012) explica que o trabalho deve ser fonte de prazer e desejo do indivíduo, motivando a ampliação do seu repertório no que diz respeito à exploração de suas habilidades e capacidades, que outrora nem imaginaria existir. O trabalho também promove o desenvolvimento cognitivo, corroborando com a estimulação da inteligência, dando ao sujeito a noção de limites e permitindo que surjam novos sentimentos, qualidades, entre outras. Muitas vezes, porém, a organização do trabalho é produtora de contradições que entram em confronto com o desejo do sujeito, e essas contradições favorecem a individualidade e a rivalidade (MENDES, 2011).

No tocante a essas contradições, ao ser lotados na penitenciária de Porto Velho, os AGEPENs sabem que existem critérios pré-definidos para serem transferidos para outras unidades, principalmente o tempo lotado na unidade. No entanto, os relatos trazem que muitos já foram transferidos e outros mais antigos acabam permanecendo. Esse é um dos maiores indicadores de adoecimento entre os servidores: em todos os momentos, era possível perceber nos diálogos entre eles assuntos sobre as transferências, pois, mesmo existindo critérios, as novas gestões traziam embates e acabavam sendo utilizados como objeto de favorecimento.

Um dos critérios utilizados atualmente é o de pós-graduação, que para os agentes se mostra irreal, já que o concurso é para nível médio e não superior. Outro critério considerado injusto por eles é o de possuir prole, pois, de acordo com o que foi observado na Tabela 1, 62% dos servidores não têm filhos. O critério justo, de acordo com os servidores, seria tempo na penitenciária e tempo de lotação.

Baierle (2007) pontua que, de acordo com mudanças políticas e eleitorais no mínimo, de quatro em quatro anos, ocorrem mudanças na gestão, dificultando a continuidade dos projetos. No caso ora apresentado, com as mudanças na diretoria dificulta-se, para os servidores públicos, a continuidade dos critérios e diretrizes com relação às transferências.

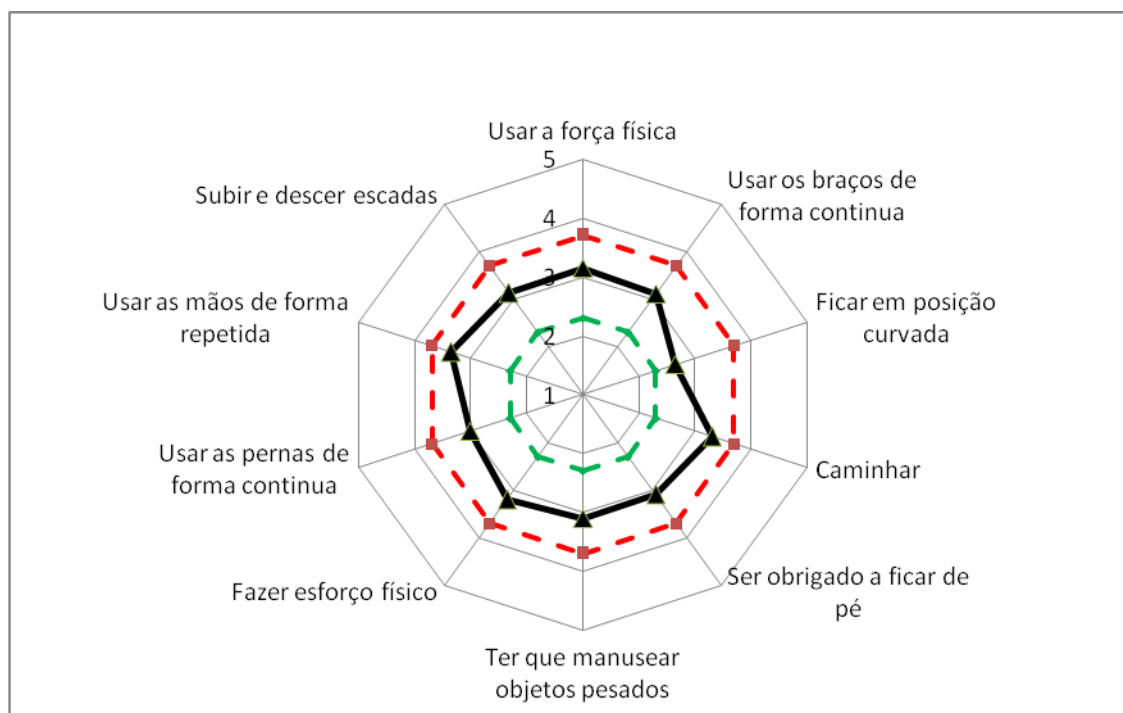
A observação em campo detectou que a convivência entre os servidores é baseada apenas na cordialidade, onde, dissimula-se um relacionamento de concorrência. Os agentes penitenciários que decidiram fixar residência na cidade sentem-se prejudicados com a tensão, apontando que *o clima é tão ruim que dá vontade de ir embora também*. Os AGEPENs que pretendem ficar na cidade percebem que não podem contar com aqueles que não estão disponíveis integralmente para as atividades.

5.3 CUSTO HUMANO NO TRABALHO

Ferreira (2004) aponta que fazem parte da constituição do custo humano no trabalho as exigências físicas, as cognitivas e as afetivas. As exigências físicas são aquelas que, em relação ao ambiente de trabalho, geram desgaste fisiológico e biomecânico dos trabalhadores, como o uso de força física, posturas e deslocamentos. As exigências cognitivas são, em razão do ambiente de trabalho, imposições sobre os trabalhadores que os forcem cognitivamente, por exemplo, a tomada de decisões, aprendizagem e a resolução de problemas. Já as exigências afetivas referem-se ao custo emocional dos trabalhadores que lhes é imposto pelo ambiente de trabalho. Referem-se a reações afetivas, sentimentos e estados de humor. (FERREIRA, 2004, p. 9).

5.3.1 Custo Físico

De acordo com os dados da Figura 8, o custo físico causa um baixo comprometimento para a saúde dos agentes penitenciários federais, encontrando-se com risco moderado (entre 2,3 e 3,69).

Figura 7 – Custo físico

Fonte: Dados ITRA AGEPEN, Porto Velho/RO.

Apesar do risco moderado e de o grupo ter apontado que este não constitui preocupação, percebe-se que a necessidade de “caminhar” (3,31) é o maior indicador de exigência física. Em relação a esse item, pôde-se constatar que os corredores da instituição são longos, o acesso às torres de vigilância é distante, e o trabalho no dia a dia demanda deslocamentos constantes entre setores.

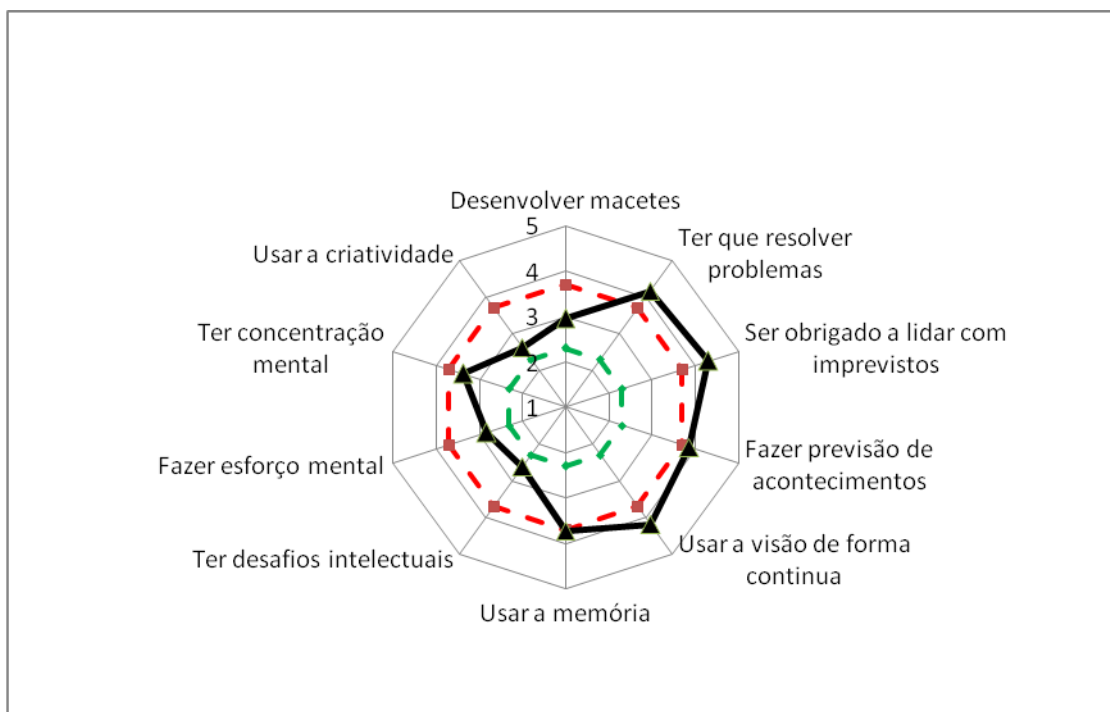
O Curso de formação dos AGEPENs prevê 460 horas em sala de aula e 250 horas em prática profissional, no qual envolve treinamento físico, de rotinas e procedimentos operacionais (BRASIL, 2015). Neste sentido, supõe-se que os servidores já vêm com um preparo adequado para o enfrentamento dos custos físicos. Além disto, foi observado que a maioria dos AGEPENs adotam uma rotina de corridas diária e treinamento em academia.

5.3.2 Custo Cognitivo

Na Figura 9, referente ao custo cognitivo, percebe-se que os servidores estão em risco grave, apontando uma avaliação negativa para as cargas fatorias “ter que

resolver problemas” (4,17), “ser obrigado a lidar com imprevistos” (4,3), “fazer previsão de acontecimentos” (3,8), “usar a visão de forma contínua” (4,18) e “usar a memória” (3,72).

Figura 8 – Custo Cognitivo



Fonte: Dados ITRA AGEPEN, Porto Velho/RO.

De acordo com os AGEPENs, o que eleva o custo dessa dimensão é a necessidade de atenção constante, o reforço e a obrigação dos procedimentos de segurança, sobretudo no caso de escoltas dos detentos, e isso acaba deixando margem para o imprevisto, para as ambivalências. Neste sentido, Mendes e Facas (2012, p. 81) advertem que “a realidade do trabalho é muito complexa. Nenhuma regra (ou manual) pode dar conta de todas as situações”. Concomitantemente Baierle (2007) apresenta o imprevisto como situação que gera intenso desgaste, pressão e estresse, pois, apesar do planejamento para as ações, sempre há a culminância do inesperado.

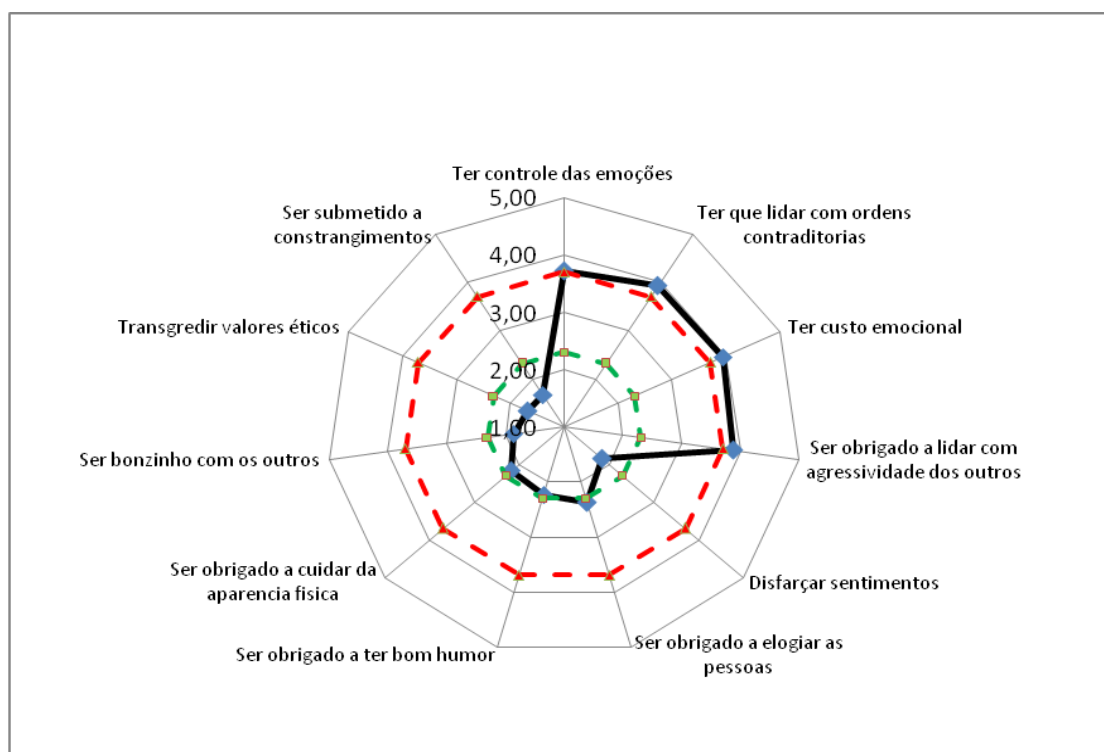
Qualquer que seja a forma de vigilância, fixa ou móvel, o Agente não pode esquecer-se de que, para garantir, tem que se garantir. É seu dever estar atento durante todo o horário de serviço; estar sempre em lugar que lhe permita proteger-se contra surpresas; ter ângulo de visão e domínio em todo o setor sob sua responsabilidade [...]. Quando em vigilância móvel, deslocar-se de modo a não permitir a previsão de sua permanência ou passagem por determinado lugar, sempre no mesmo horário (DEPEN, 2014).

Conforme citado acima, o Manual do Agente Penitenciário traz a noção da necessidade de fazer previsão dos acontecimentos, no entanto, em se tratando de detentos de alta periculosidade o trabalho real sempre exposto a uma sobrecarga cognitiva.

5.3.3 Custo Afetivo

A análise dos dados da Figura 10 demonstra que o custo afetivo, embora em menor índice, traz insatisfações à saúde do AGEPEN.

Figura 9 – Custo Afetivo



Fonte: Dados ITRA AGEPEN, Porto Velho/RO.

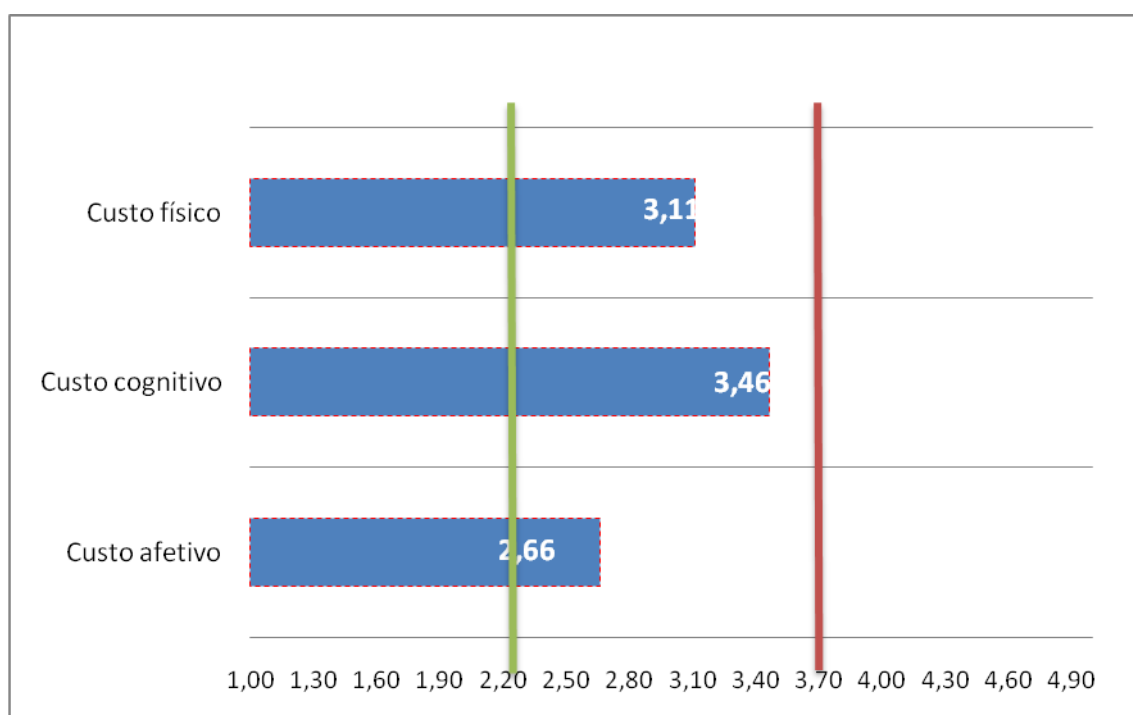
Os indicadores da Figura 10 que apresentam resultados negativos foram “ser obrigado a lidar com agressividade dos outros” (3,88) “ter custo emocional” (3,93), “ter controle das emoções” (3,7) e “ter que lidar com ordens contraditórias” (3,7). Os três primeiros fatores devem-se à natureza do trabalho, à posição de autoridade perante os detentos, ao contato com os familiares e à rotina das visitas. O último

fator já foi mencionado anteriormente quando da descrição da organização do trabalho.

Quanto ao custo afetivo, o estado de humor acaba também sendo uma via de escape, sendo importante que as relações socioprofissionais sejam positivas, pois esta exerce influência no bem-estar dos trabalhadores.

De acordo com o que foi exposto na discussão sobre os custos físico, cognitivo e afetivo segue abaixo o resumo dos itens apresentados.

Gráfico 2 – Custo Humano no Trabalho



Fonte: Dados ITRA AGEPEN, Porto Velho/RO.

A escala de custo humano no trabalho demonstra que o custo da profissão se encontra em nível moderado, devendo ser apenas controlado.

De acordo com Ferreira (2012), as estratégias individuais e coletivas são capazes de resolver as demandas geradas no ambiente e proporcionam menor custo humano do trabalho, ou maior bem-estar. Do mesmo modo, o custo humano do trabalho e as situações de mal-estar no trabalho se elevam quando essas estratégias são ineficientes. O resultado aqui apontado revela o contrário, ou seja,

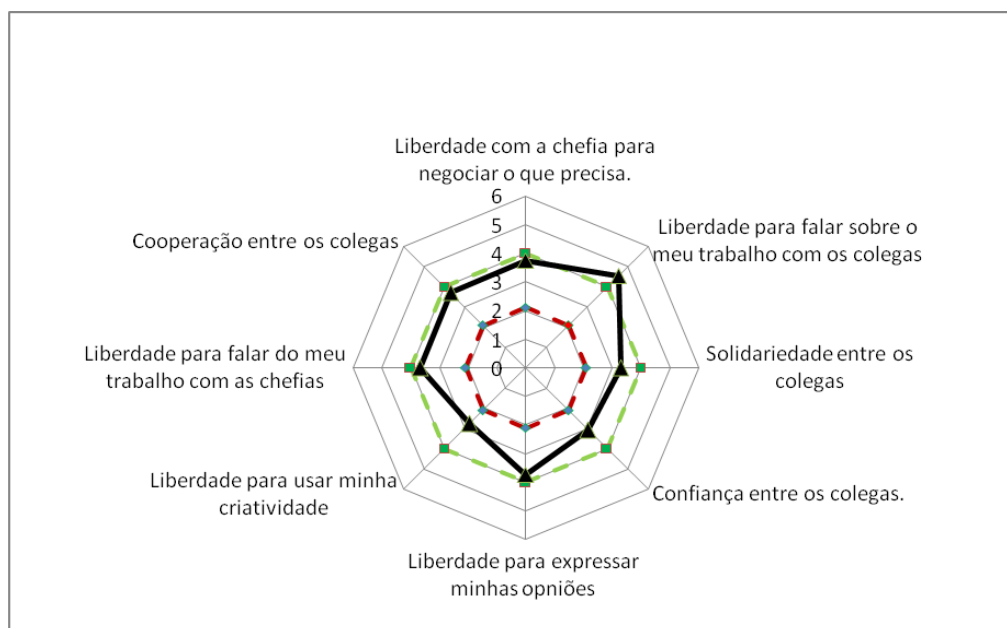
as estratégias coletivas não apresentam suporte ao custo humano no trabalho, o que supõe que, se as estratégias defensivas fossem positivas, o cenário seria de maior bem-estar.

5.4 INDICADORES DE PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO

A análise do prazer (figuras 11 e 12) é diferenciada em relação aos outros itens. Nos gráficos, o vermelho denota indicador abaixo de 2,0, que representa uma avaliação grave; o intervalo entre o vermelho e o verde representa indicadores entre 3,9 e 2,1 sendo uma avaliação moderada ou crítica; e o verde representa os resultados acima de 4,0, sendo uma avaliação positiva ou satisfatória.

5.4.1 Liberdade de Expressão

As cargas fatorias na Figura 11 representaram resultados de moderado a positivo, apontando para “liberdade para falar sobre o trabalho” (4,55), “solidariedade entre os colegas” (3,3), “confiança entre os colegas” (3,08), “liberdade para expressar minhas opiniões” (3,73), “liberdade para usar a minha criatividade” (2,77), “liberdade para falar do meu trabalho com as chefias” (3,67), “cooperação entre os colegas” (3,7) e “liberdade com a chefia para negociar o que precisa” (3,75).

Figura 10 – Liberdade de Expressão

Fonte: Dados ITRA AGEPEN, Porto Velho/RO.

O indicador sobre liberdade de expressão demonstrou resultados contraditórios quando comparados com os itens da organização do trabalho e das relações socioprofissionais, mostrando que não existe uniformidade na avaliação dos AGEPENs. Tais indicadores talvez se expliquem pelo fato de que os servidores possuem grande satisfação com a chefia imediata, com liberdade para negociar plantões, realizar permutas, ou falar de suas inquietações. As insatisfações relatadas pelos servidores são com relação às prescrições, às normas e ao modelo de gestão que orientam as atividades prescritas — que, por vezes, são contraditórias e impossíveis de equacionar.

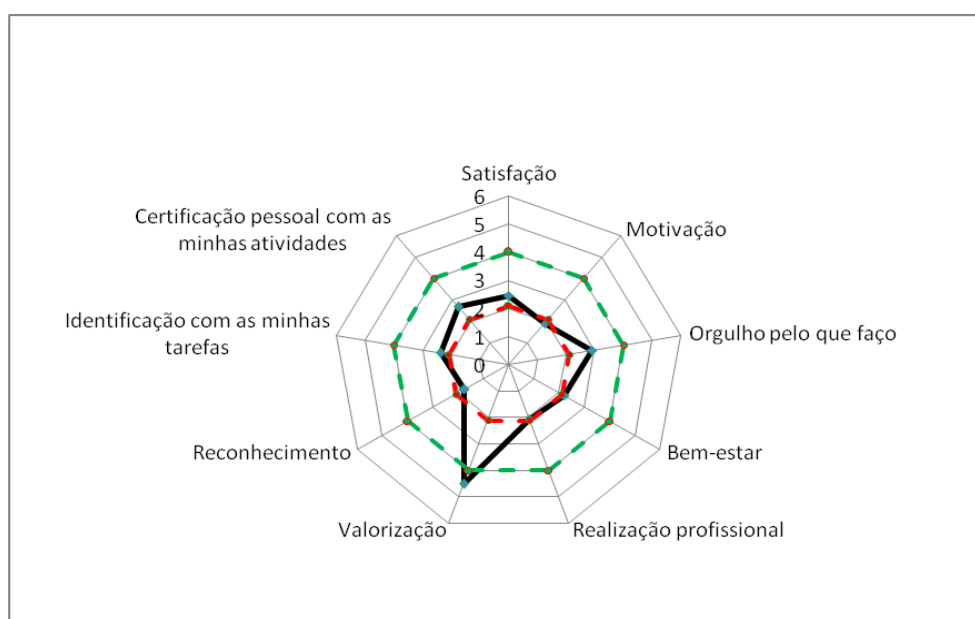
A liberdade de expressão quanto aos sentimentos e contradições do contexto do trabalho favorece a criação de espaços de discussão proporcionando ao trabalhador o prazer no trabalho. (DEJOURS, 1992)

Através das discussões em grupo foi possível observar que os servidores muitas vezes buscavam um ganho pessoal e não o ganho do coletivo, onde muitas vezes, cada um acabava por defender seu próprio ponto de vista, apontando que a liberdade de expressão não corrobora com a ampliação do espaço de discussão coletiva.

5.4.2 Realização Profissional

As cargas fatoriais da Figura 12 apontaram para uma avaliação grave, sobretudo nos itens “motivação” (2,1), “orgulho do que faço” (2,9), “bem-estar” (2,2), “realização profissional” (2,1), “reconhecimento” (1,77), “identificação com minhas tarefas” (2,1), “certificação pessoal com as atividades” (2,68) e “satisfação” (2,45). O item de “valorização” apontou resultado positivo, apontando carga fatorial 4.

Figura 11 – Realização Profissional



Fonte: Dados ITRA AGEPEN, Porto Velho/RO.

A categoria “valorização” estaria inserida na dimensão do reconhecimento no trabalho, no qual atua como ponte entre o ego (sujeito) e o outro (coletivo). Na dinâmica do reconhecimento, estão presentes duas categorias: a primeira relaciona-se à utilidade social, e à segunda é atribuída a estética ou a beleza do trabalho, que por sua vez atua em dois campos, o da conformidade e o da originalidade (MORAES; ROSAS, 2011).

No que tange à utilidade social, o significado social carregado pelo DEPEN é de uma sistemática de gestão baseada na excelência operacional, e a valorização da profissão faz parte dos critérios de excelência. Diversas ações e diretrizes estão sendo delineadas no sentido de tornar o Sistema Penitenciário Federal uma

referência mundial, e dessa forma as ações visam ao desenvolvimento e bem-estar dos profissionais penitenciários. A valorização do servidor se dá pela representação da sua imagem refletida socialmente, um sentimento de dever cumprido, de estar prestando um trabalho positivo para a sociedade; essa sensação oportuniza a possibilidade de sentir prazer no trabalho.

A categoria que concerne à beleza do trabalho da dinâmica do reconhecimento será explanada no item sobre o sofrimento no trabalho.

As demais dimensões acima avaliadas foram negativas, um resultado que representa indicadores de risco para a saúde dos AGEPENs, visto que a realização profissional é um fator preponderante para o prazer no trabalho.

Para Dejours (2007), o trabalho é o mediador insubstituível da realização pessoal no campo social. Mesmo em um ambiente perpassado por condições adversas para o fortalecimento de processos identificatórios e da produção de saúde mental no trabalho, é possível, por meio do reconhecimento, fortalecer a identidade e transformar o sofrimento em prazer.

O item relacionado a sentimentos de “orgulho do que faço” (2,9) representa um bloqueio para a sublimação, já que esta última se apresenta como a possibilidade de vivenciar o prazer no trabalho, sendo ressignificada em gratificação social. Corroborando com Mendes (2011), compreende-se que o adoecimento no trabalho estaria relacionado à falta de sublimação.

Quando a identificação com o trabalho ocorre, o sentimento aflorado é o de realização: emoções e corpo sentem esses reflexos. Nessa dinâmica, o prazer no trabalho é definido por dois principais fatores: o reconhecimento e a valorização. Percebe-se nos resultados deste estudo que o sentimento de valorização não é acompanhado pelo orgulho do que se faz, nem pela identificação com as atividades desenvolvidas. Por meio desse valor, atribuído às contribuições de cada um, é que o sujeito consegue dar sentido ao seu trabalho (CASTRO, 2010).

No tocante a este item os AGEPENs são responsáveis pela guarda de presos, que embora tenham atribuições próximas à atividade policial, não possuem o mesmo status que os policiais (CAMPOS, 2011), sendo também um ponto reforçador para a falta de identificação com as atividades. Baierle (2007) aponta que atuar na segurança em tempos de insegurança é minado duplamente pela falta de

reconhecimento: por um lado, a sociedade tem uma validação negativa e preconceituosa e, por outro, os trabalhadores sofrem com a desvalorização da profissão.

Ademais, o trabalho do AGEPEN não apresenta uma produção concreta, algo que possa ser mensurado. Se os detentos estão encarcerados e não apresentam problemas, não há o reconhecimento de que está sendo feito um bom trabalho, pois o trabalho não aparece; opostamente, se há rebeliões ou a sociedade sofre com a violência, é porque os agentes não fizeram um trabalho bem feito. Baierle (2007) relata, em seu estudo com guardas municipais, a dificuldade de reconhecimento no trabalho, exatamente pela falta de visualização concreta do que foi desenvolvido. Por sua vez, Castro (2010) aponta que os trabalhadores sentem falta de indicadores de produção, pois o fato de não trabalharem com materiais concretos e com resultados palpáveis dificulta o reconhecimento do próprio trabalho, e o trabalho dos agentes não aparece.

Assim, a realização profissional passa pela identificação com as atividades. Nesse processo, está implicada a sublimação na qual a pulsão é simbolizada a objetos socialmente valorizados. A energia pulsional sublimada gera uma negociação bem-sucedida entre o desejo e a realidade. Quando a organização do trabalho, por meio de suas rígidas regras de funcionamento, impede a descarga direta, ocorrendo uma supressão da sublimação, provoca-se sofrimento e falta de espaço para sua transformação (MENDES, 2011).

Baierle (2007) aponta que a estabilidade oferecida pelo serviço público e o salário aparecem como ponto principal que levou os guardas a prestar o concurso, mesmo sem analisar previamente a opção pela carreira e a identificação com as atividades. Resultados semelhantes foram identificados nesta pesquisa, visto que, o cargo de agente penitenciário é um serviço público de referência nacional e os salários ofertados são convidativos.

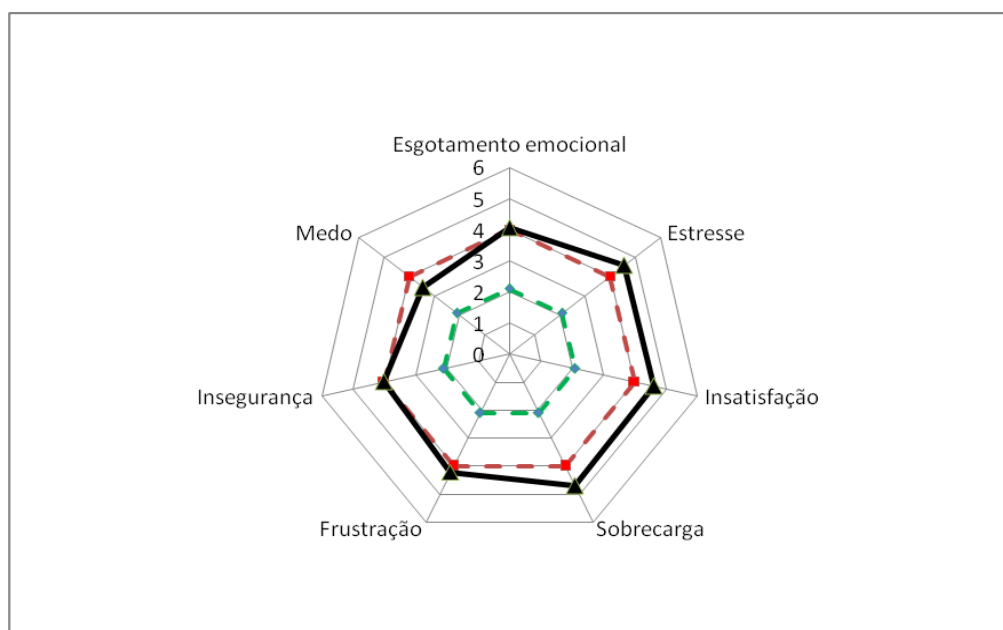
Em resumo aos indicadores de prazer, os mesmos derivam do sentimento de valorização, do fato de fazer parte da salvaguarda da sociedade, do orgulho dos indicadores da penitenciária, que não possui registro de fugas ou rebeliões (BRASIL, 2014). Mendes (2011) aponta que, quando o trabalho é reconhecido pelo público, os indivíduos se apropriam dessa imagem para se reconhecerem como profissionais, e a atividade adquire sentido.

No entanto, o sofrimento advém de os trabalhadores não serem reconhecidos em tal categoria, sendo a análise do sofrimento analisada nos itens a seguir.

5.4.3 Esgotamento Emocional

Na Figura 13, a vivência de esgotamento emocional (4,07) apresenta resultados negativos e graves em relação a esse indicador, com alto nível de “estresse” (4,57), “insatisfação” (4,62), “sobrecarga” (4,7), “frustração” (4,22), “insegurança” (4) e “medo” (3,43).

Figura 12 – Esgotamento Emocional



Fonte: Dados ITRA AGEPEN, Porto Velho/RO.

No que tange ao aspecto do esgotamento emocional, Castro (2010), em seu trabalho sobre a clínica do trabalho na atividade de segurança pública, aponta as situações vivenciadas no cotidiano do trabalho que são angustiantes e repercutem negativamente na saúde, sendo a natureza do trabalho uma das variáveis potencialmente estressoras. No caso dos agentes penitenciários, relacionam-se vulnerabilidade perante o perigo, imprevistos, tarefas ambíguas ou desagradáveis. Chamam maior atenção ainda os indicadores de insegurança e medo, dada a área de atuação. Castro (2010) aponta que o sentimento de medo existe e está presente,

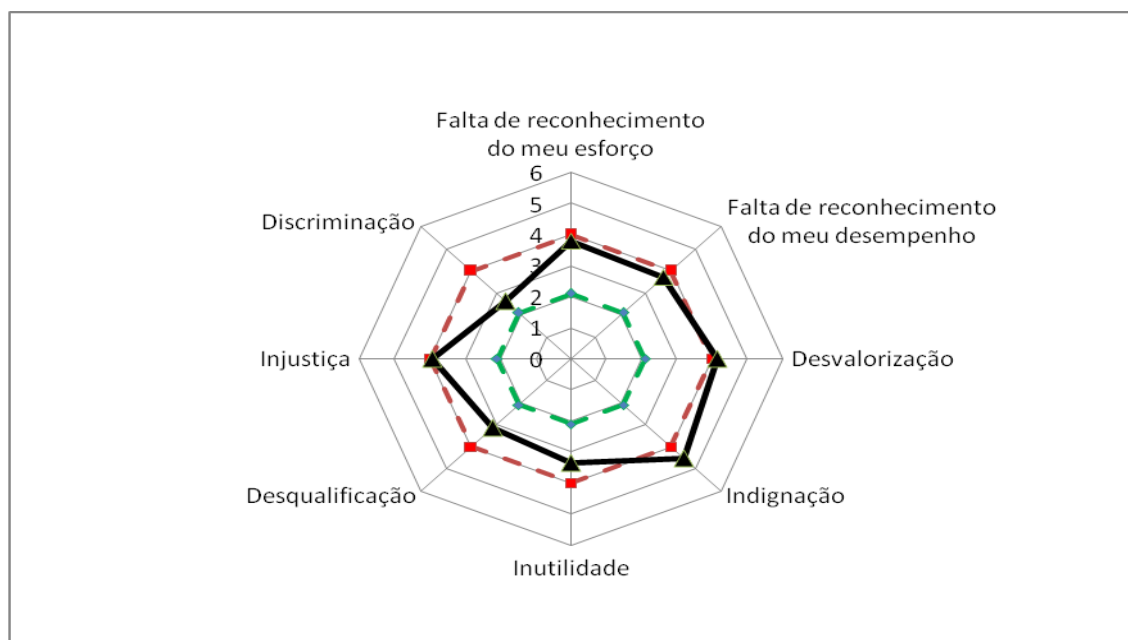
tanto pelas situações de enfrentamento que expõem os trabalhadores a riscos como pelo setor em que trabalham.

Vale salientar, ainda, que os indicadores apresentados anteriormente, tais como organização do trabalho, condições de trabalho, relações socioprofissionais, realização profissional e reconhecimento com indicadores negativos culminam nos resultados desse fator, elevando os índices de estresse, insatisfação, sobrecarga e frustração, pontos desencadeantes de depressão. Esse contexto propicia a neutralização da mobilização coletiva e o bloqueio de estratégias defensivas, tornando-se um fator propício para o sofrimento mental.

5.4.4 Falta de Reconhecimento

Na Figura 14, a avaliação do sentimento de reconhecimento no trabalho do AGEPEPEN aponta para indicadores críticos, tendente à grave. As maiores cargas fatoriais apontaram para “falta de reconhecimento do desempenho” (3,72), “desvalorização” (4,17), “indignação” (4,53), “inutilidade” (3,35), “desqualificação” (3,13), “injustiça” (3,93) e “falta de reconhecimento do esforço” (3,80).

Figura 13 – Falta de Reconhecimento



Fonte: Dados ITRA AGEPEPEN, Porto Velho/RO

De acordo com a PDT a dinâmica do reconhecimento torna-se fundamental para a existência de estratégias defensivas, que é a base da saúde mental relacionada ao trabalho, onde o reconhecimento pelos pares e colegas de trabalho amplia a possibilidade de estratégias de defesa coletiva.

Mendes e Morrone (2012) afirmam que um dos principais modos de enfrentamento do sofrimento no cotidiano do trabalho é a dinâmica do reconhecimento, sendo fonte de prazer quando originada pela hierarquia, pelos pares e clientes, fato que não se observa no trabalho dos AGEPENs.

A sujeição às condições de trabalho também ocorre pela busca de prazer e reconhecimento. Quando a organização do trabalho é saudável e “é possível o processo de reconhecimento, prazer e transformação do sofrimento” (MENDES, 2011, p. 14), tem-se a saúde. Quando impera a impossibilidade de negociação, torna-se difícil a superação do sofrimento, podendo traduzir-se em comportamentos patológicos. No tocante ao reconhecimento, foi detectado que os AGEPENs migram para outras categorias profissionais, *muitas com remuneração até mesmo inferior*, em busca de melhores condições de trabalho e relações socioprofissionais.¹⁵

O papel da mídia no reconhecimento do trabalho do AGEPEN também é bastante relevante, pois foi relatado o incômodo sentido quando se realiza a escolta de um detento, principalmente para outro estado da Federação: “o mérito todo cai para a Polícia Federal”, “eles nunca noticiam que é a gente que tá escoltando”, “aparece a nossa imagem, mas ainda dizem que é a PF”.

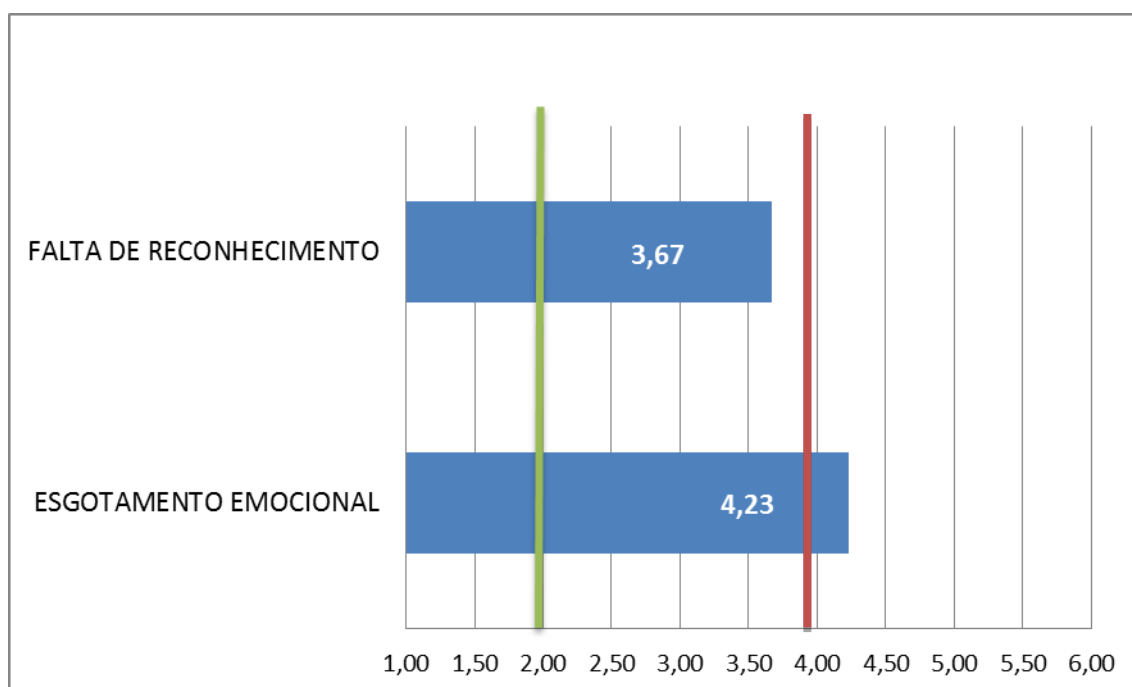
Os AGEPENs não possuem um plano de carreira que garanta ascensão, uma ausência que tem grande reflexo no sentimento de “desqualificação” (3,13). A maioria dos servidores está cursando ou possui ensino superior (até mesmo devido os critérios atuais de remoção), no entanto, essa qualificação não é acompanhada por ascensão no cargo. De acordo com Tschiedel (2012, p. 33),

[...] a falta de possibilidades de ascender a cargos superiores acaba desestimulando o agente penitenciário, pois não existem programas de aperfeiçoamento e desenvolvimento profissional bem como plano de carreira definido.

¹⁵ Na ocasião da realização desta pesquisa, 23 agentes aguardavam ser chamados em outros concursos.

O gráfico 3 aponta que os indicadores de sofrimento no trabalho estão em nível acima do considerado tolerável, e o efeito desse cenário para a saúde mental é sobremaneira danoso. No que concerne ao trabalho, são apontados muito mais indicadores de sofrimento que os de prazer, o que representa um desequilíbrio à saúde psíquica.

Gráfico 3 – Sofrimento no Trabalho



Fonte: Dados ITRA AGEPEM, Porto Velho/RO.

Como demonstrado no Gráfico 3, o sofrimento no trabalho atinge um índice altíssimo e encontra-se próximo do vermelho, ou seja, de uma avaliação negativa e grave.

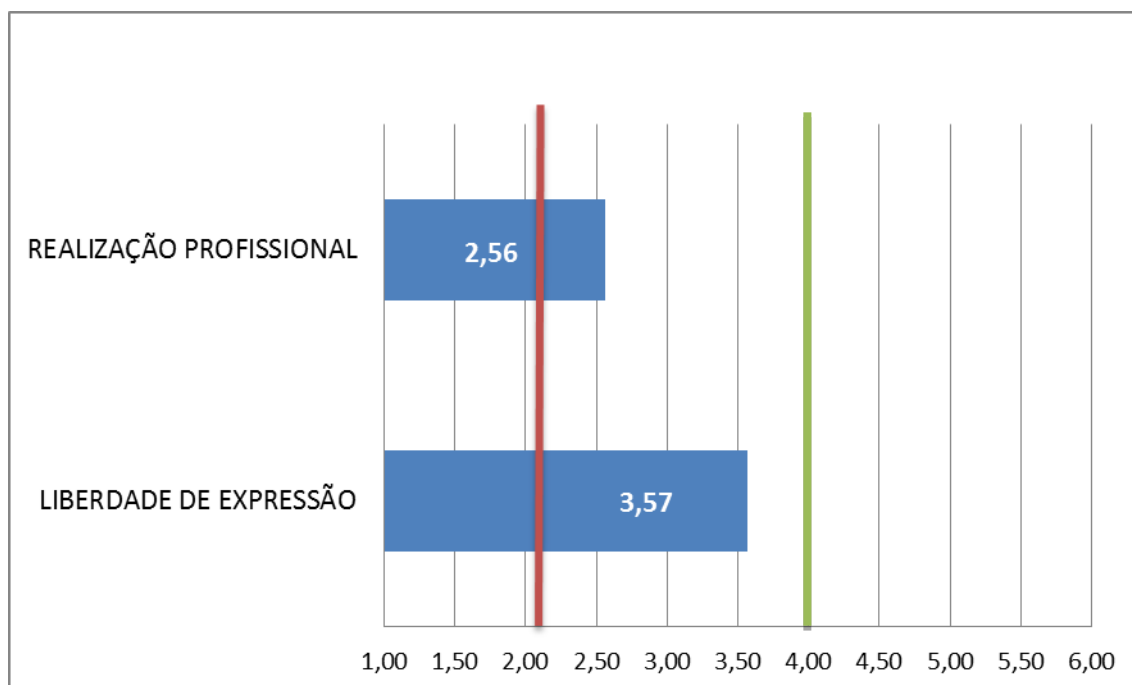
Mendes (2011) compreende que, para obter prazer no trabalho,¹⁶ é necessário apropriar-se do sofrimento para ressignificá-lo e superá-lo. Esse processo se dá através da palavra e pela mobilização dos trabalhadores, passando pela elaboração do coletivo, e implica a mobilização política e a capacidade de

¹⁶ “[...] O prazer é a possibilidade de ressignificar o sofrimento, inevitável antes as restrições de trabalho [...]. O trabalho é lugar de prazer quando é possível aprender sobre um fazer específico, criar e desenvolver novas formas para a execução da tarefa, quando é oferecido condições para interagir com os outros, de socialização e reforço de uma identidade pessoal” (MENDES, 2011, p. 18).

influenciar no coletivo de trabalho. Ao obter a cooperação do coletivo, abre-se a possibilidade de estabelecer acordos em que pode ser vivenciado o prazer e a saúde.

Nesse processo, compreende-se que a saída para a transformação do sofrimento passa pelas dinâmicas intersubjetivas, pela cooperação e pelo espaço público da fala, no qual os trabalhadores comprometem-se afetivamente uns com os outros. Quando as relações no trabalho estão frágeis, tais como as aqui apresentadas, o que poderia ser fonte de prazer passa a ser fonte de sofrimento. Nos resultados apresentados, percebe-se que a liberdade de expressão traz um equilíbrio imperceptível, mas os indicadores de falta de reconhecimento e esgotamento emocional modulam as vivências de sofrimento no ambiente da penitenciária.

Gráfico 4 – Prazer no Trabalho



Fonte: Dados ITRA AGEPEM, Porto Velho, 2014.

O trabalho é humano porque depende da mobilização da inteligência e da personalidade e para tal o prazer está intimamente ligado ao que é conquistado

através da criatividade, da realização profissional, do reconhecimento e nestes casos, o trabalho funcionaria como mediador para a saúde (MARTINS, 2011).

Em resumo, de acordo com os relatos, foram apontados como prazer:

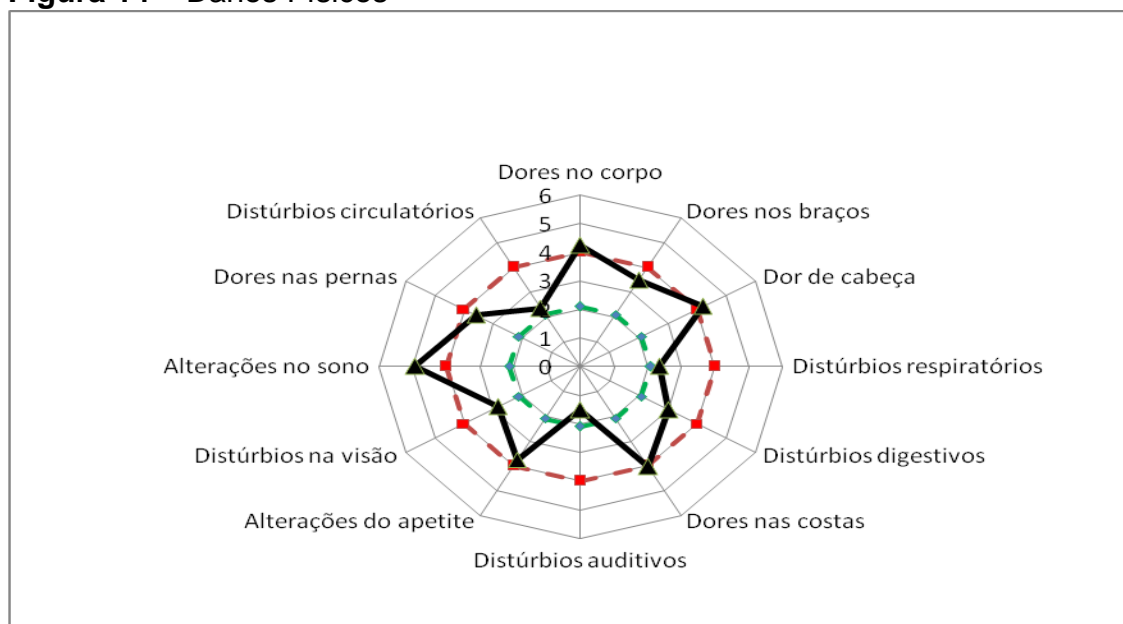
- o fato de fazer parte da salvaguarda da sociedade;
- o orgulho de não possuir registro de fugas ou rebeliões;
- a satisfação por ter sido aprovado em um concurso nacional e de grande concorrência;
- o salário recebido para um cargo de nível médio, considerado um dos melhores do Brasil.

5.5 DANOS RELACIONADOS AO TRABALHO

5.5.1 Danos Físicos

De acordo com a Figura 15, os danos físicos representam item preocupante, apontando que a performance exigida vai além do fisiológico. As maiores cargas fatorias apareceram nos itens “dores no corpo” (4,23), “dores nos braços” (3,48), “dor de cabeça” (4,2), “distúrbios digestivos” (3,03), “dores nas costas” (4,03), “alteração do apetite” (3,75), “alterações do sono” (4,9) e “dores nas pernas” (3,58).

Figura 14 – Danos Físicos



Fonte: Dados ITRA AGEPEM, Porto Velho/RO.

Na análise dos danos físicos, chamam a atenção os altos índices de dores de cabeça e alterações do sono, fato que pode ter associação com a escala de trabalho (24 por 72 horas). O ser humano, como muitas outras espécies, organiza seus ciclos em 24 horas, assim, o corpo se prepara, seja para o estado de vigília ou de sono. As alterações que ocorrem dentro desse ciclo provocam o desequilíbrio sono-vigília (GASPAR et al., 1998).

Há formas crônicas de alterações do sono, e o trabalho em regime de plantão apresenta-se como um destes. Sonos interrompidos (no caso dos agentes, o repouso durante o plantão) e não reparadores mostram, a longo prazo, alteração na estruturação do sono em suas fases naturais (GASPAR et al., 1998). É possível que haja um decréscimo nas funções cognitivas e um abalo no humor do sujeito privado de sono, podendo levar a uma desestabilização das relações sociais e da capacidade de manter o equilíbrio emocional (SAMKOFF; JACQUES, 1991).

No trabalho do agente penitenciário, foram percebidas as mais diversas escalas de trabalho: agentes que atuam no administrativo cinco dias por semana e ainda “tiram torre”¹⁷ para aumentar a remuneração, os que respeitam a escala de 24 por 72 horas, aqueles que fazem trocas e trabalham 24 por 24 horas a fim de acumular maior número de folgas no final do mês para poder viajar e ver a família.¹⁸ Baierle (2007) demonstra que tais mudanças nos padrões de trabalho trazem inúmeras consequências em termos de organização da vida e da saúde dos trabalhadores. O mesmo estudo aponta que o trabalho em turno acarreta não apenas distúrbios físico-biológicos, mas ainda consequências psicológicas e sociais. O prejuízo à vida social e familiar é somado ao desgaste físico e mental provocado pela inversão do funcionamento diurno pelo noturno.

No trabalho de Samkoff e Jacques (1998), que estudaram residentes médicos com pouco índice de sono, foi encontrado um alto índice de dificuldade em pensar, depressão, prejuízo da memória, afetos inapropriados e despersonalização. De acordo com Tschiedel (2012), sobre o trabalho do agente penitenciário e suas implicações na saúde mental, ao longo do tempo, pode-se originar uma diminuição das defesas psicológicas, favorecendo o aparecimento de transtornos emocionais, tais como sentimento de insegurança, ansiedade e depressão.

¹⁷ Nome que designa o trabalho de vigia nas torres de segurança do presídio.

¹⁸ A maior parte dos agentes penitenciários federais não são da cidade e, na expectativa de conseguir uma transferência rápida, não trazem a família para a localidade.

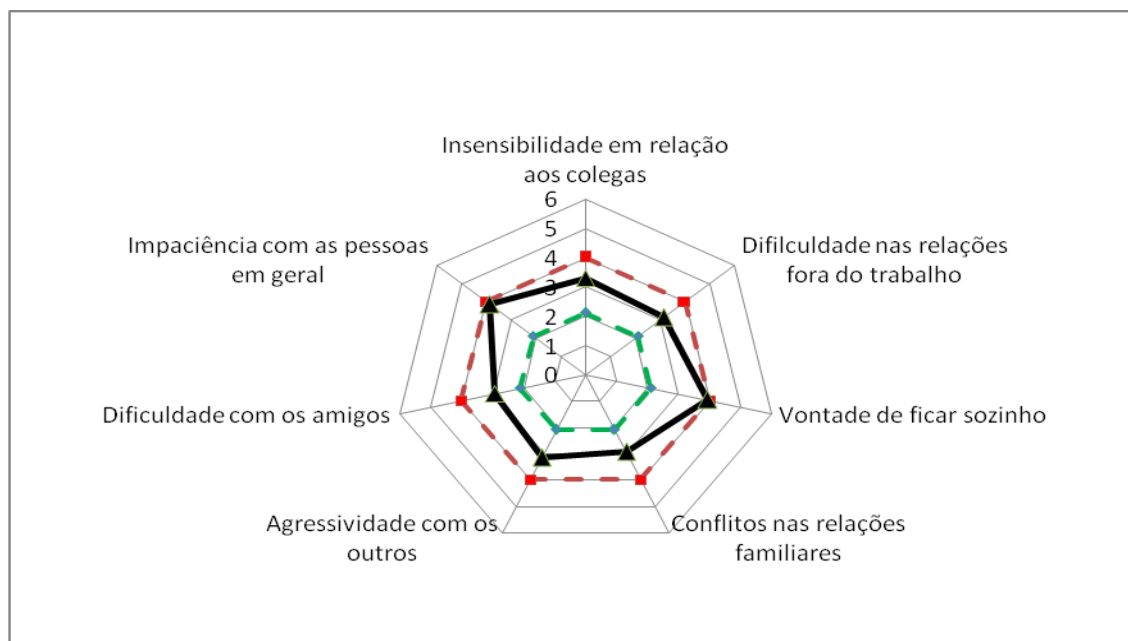
Fazendo uma relação do AGEPEN com o que explica Dejours (1992), deve-se levar em consideração a relação homem–organização do trabalho. A fadiga faz com que o aparelho mental perca sua versatilidade, levando a estados de ansiedade, medo, esquecimento e pesadelos. Informalmente, em diversos comentários e em tom de brincadeiras, os AGEPENs referiam-se ao fato de que há casos de servidores que fazem uso de medicamentos e outras substâncias, como o álcool. Relatavam que o equilíbrio só é conseguido com remédios: muitos *tomam estimulantes para acordar e relaxante para dormir*. A ingestão de medicamentos se configura como uma estratégia de defesa individual, já que evita o desprazer e o sofrimento no trabalho.

Segundo Dejours (1990), o alcoolismo pode não estar ligado diretamente ao sofrimento gerado pelo trabalho, pois parte desse comportamento seria proveniente de falhas do próprio indivíduo. No entanto, a busca pelo álcool também pode ser utilizada como estratégia de defesa coletiva, já que o álcool tem uma característica gregária e de socialização.

De acordo com Baierle (2007, p. 119), um dos fatores que se reproduzem na atividade de polícia é o alcoolismo e a drogadição: “parece se tratar de uma busca por entorpecimento frente a uma realidade por demais ansiogênica”. No mesmo estudo, Baierle (2007) aponta para altos índices de afastamento do trabalho por depressão grave e transtornos relacionados ao uso abusivo de álcool, também sendo expressivos os dados relacionados ao suicídio. Quanto aos dias de afastamento por razões de saúde por parte de guardas municipais, este estudo apresenta maior porcentagem de doenças psiquiátricas, tais como depressão e pânico.

5.5.2 Danos Psicológicos

Os itens avaliados na Figura 16 mostram cargas fatoriais preocupantes e graves, com predominância de “insensibilidade com os colegas” (3,3), “dificuldade nas relações fora do trabalho” (3,13), “vontade de ficar sozinho” (3,95), “agressividade com os outros” (3,15) e “impaciência com as pessoas em geral” (3,83).

Figura 15 – Danos Psicológicos

Fonte: Dados ITRA AGEPEN, Porto Velho/RO.

A questão principal nas rodas de conversas entre os AGEPENs eram as reclamações sobre suas remoções ou não, situação que pode gerar grandes impactos na vida profissional, com instabilidade, incômodo e incerteza quanto ao futuro, visto que todos têm de submeter-se a critérios. A espera pela remoção é um item que ocasiona muita angústia: *dá até vontade de atirar uma bala na cabeça*.

Em razão disso, a rotina do presídio é marcada por conflitos entre os servidores, como já foi visto na Figura 7, principalmente entre os mais antigos, que defendem o critério de antiguidade. Com a mudança de critérios (tais como possuir prole ou curso de pós-graduação), alguns foram favorecidos em detrimento de outros, o que gerou desconfiança e atrapalhou os laços sociais no trabalho.

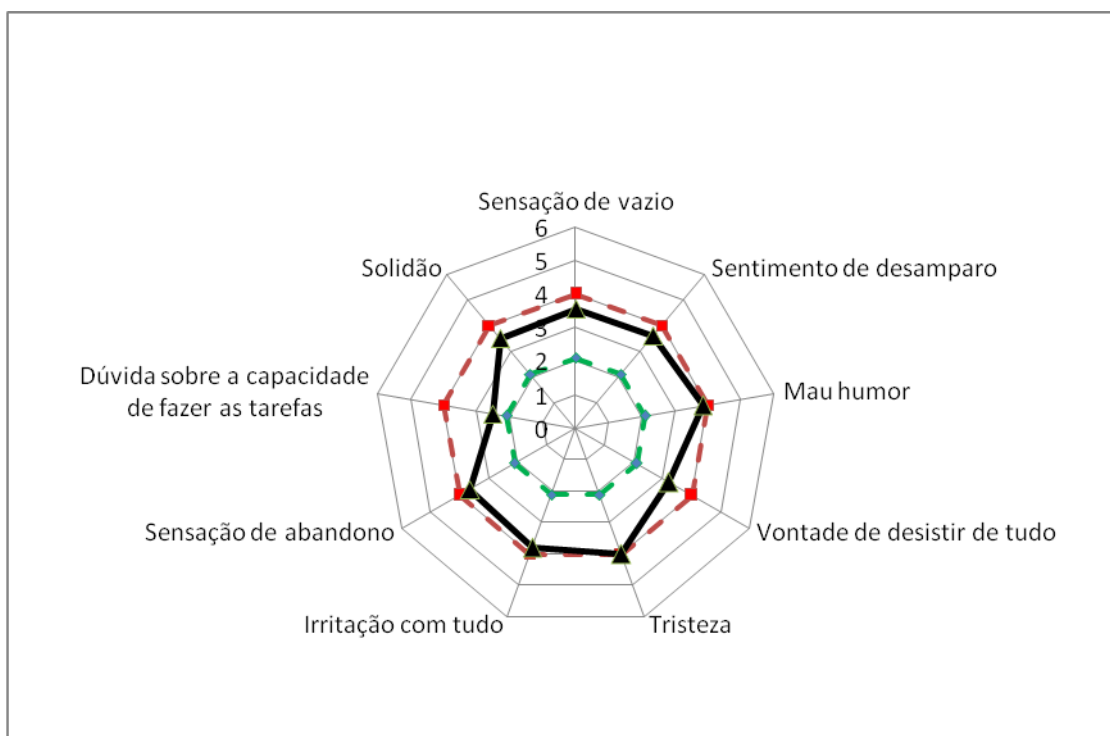
Muitas vezes, a organização do trabalho acaba por pedir muito mais do que o trabalhador é capaz de suportar e na tentativa de se adequar ao difícil cotidiano e tentar controlar os danos psicológicos, a tendência natural é ir em busca de remédios para o alívio dos sintomas. Nessa dinâmica, o trabalhador procura obter um atestado médico com prescrições de medicamentos, desqualificando o sofrimento mental do indivíduo e deslocando o desencadeamento da doença da relação homem–trabalho para uma esfera individual (Dejours, 1992). De acordo com Tschiedel (2012, p. 14),

a fadiga rotineira, a precária alimentação, a violência inerente às tarefas do dia a dia, a tensão permanente, a incapacidade de lidar com esquemas rígidos e impessoalizados compõem o arsenal das doenças sentidas sob a denominação de nervoso.

Sabaini (2012, p. 141) aponta que “alguns agentes entendem sobre o grande risco em se trabalhar dentro de uma prisão, sendo esses problemas um preço a ser pago pela profissão”. Nesse sentido, os distúrbios psicológicos e a tensão vivida no horário de trabalho fazem com que muitos agentes sofram com esses males. Segundo Dejours (1990), o que funciona como estratégia de defesa no trabalho nem sempre é abandonado ao chegar em casa se o trabalhador não dispuser de outras maneiras de lidar com sofrimentos e com a angústia no seu cotidiano. Possivelmente, ele irá buscar aquilo que é mais fácil e que, mesmo provisoriamente, estaria aliviando suas tensões.

5.5.3 Danos Sociais

A análise dos danos sociais na Figura 17 apresenta cargas fatoriais graves que sugerem a presença de doenças ocupacionais. Os indicadores apontam para “sensação de vazio” (3,57), “sentimento de desamparo” (3,62), “mau humor” (3,85), “vontade de desistir de tudo” (3,22), “tristeza” (4), “irritação com tudo” (3,8), “sensação de abandono” (3,65) e “solidão” (3,52).

Figura 16 – Danos Sociais

Fonte: Dados ITRA AGEPEN, Porto Velho/RO.

O maior indicador em relação aos danos sociais foi evidenciado no item “vontade de ficar sozinho” (3,95), apresenta uma forma peculiar de isolamento e caminho para a depressão. O isolamento pode estar relacionado à distância dos familiares, visto que a maioria dos AGEPENs vieram de outras localidades do Brasil para a penitenciária federal. Tais sintomas podem interferir nas relações de trabalho, bem como propiciar situações de violência contra si, contra o amigo ou contra o patrimônio da instituição. Em muitos casos, os sentimentos de agressão contra si ou contra o outro podem se manifestar como vandalismo, assédio moral e mesmo tentativas de suicídio. A etiologia do suicídio no trabalho traz a análise das relações interpessoais, sendo o questionamento radical com o outro, indicando uma desestruturação das relações sociais no trabalho (DEJOURS, 2011).

Tal item corrobora com os resultados das relações socioprofissionais na Figura 7 (com indicador negativo) que apontaram para comunicação e integração deficientes. Aqui se pode notar que a desagregação social no ambiente de trabalho é responsável por várias patologias. Segundo Dejours (1992, p. 36), “[...] um

indivíduo isolado de seu grupo social se encontra brutalmente desprovido de defesas face a realidade a que ele é confrontado”.

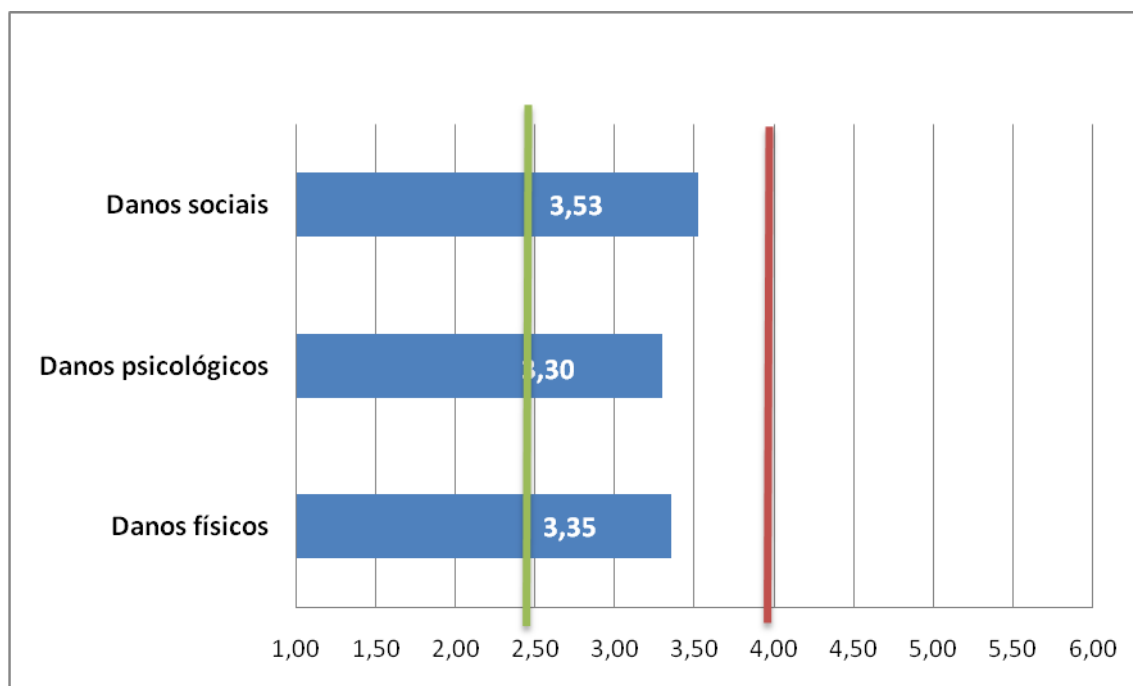
Com isso, os funcionários acabam se isolando e, em conjunto com a situação vivida, estão sob estresse permanente, sem nenhuma forma de aliviar essa tensão gerada pelos fatores trabalho, distância da família e insatisfação. Para agravar ainda mais as relações, os AGEPENs adotam a postura do individualismo, instaurando uma vivência de solidão com a justificativa de que *logo irão embora daqui*. Com relação aos danos sociais, Tschiedel (2012) ressalta que o agente fica isolado de seu convívio social: o contato com familiares é restrito durante o turno de trabalho e os telefonemas só podem ser feitos em caráter emergencial.

A prática profissional prescreve o controle, a neutralidade e o distanciamento emocional. Dessa forma, há fragmentos de um determinado tipo de conduta que acaba por moldar o comportamento social — a condição profissional afasta o indivíduo do ambiente social e acaba por constituir seu jeito de ser, sua subjetividade. Os trabalhadores são submetidos a efeitos dissocializadores, já que são obrigados a buscar outro tipo de socialização devido a sua escolha profissional (BARCINSKI; ALTENBERND; CAMPANI, 2014).

As pressões se exacerbam pelas exigências dos detentos, das visitas, do receio de represálias sociais e de serem reconhecidos fora da penitenciária, e, ainda, dos problemas administrativos enfrentados no trabalho real do AGEPEN.

Castro (2010) aponta que a normalidade é resultado das estratégias defensivas montadas em prol da saúde no trabalho. O investimento que o sujeito faz para permanecer com saúde no trabalho somente se torna bem-sucedido se for coletivo. Esse sujeito, em coletivo, é capaz de criar estratégias defensivas para lutar contra os efeitos patogênicos e desestabilizadores do trabalho; sozinho, porém, o indivíduo sucumbe ao adoecimento. Desta forma o item “vontade de ficar sozinho” (3,95) aponta um alerta em relação aos indicadores de sofrimento.

Em resumo abaixo, os indicadores do Gráfico 5 apontam para uma organização doente, com presença de danos físicos, psicológicos e sociais, e com uma avaliação crítica em seus indicadores.

Gráfico 5 – Danos Relacionados ao Trabalho

Fonte: Dados ITRA AGEPEN, Porto Velho/RO.

Nesse cenário, pôde-se compreender o porquê do sofrimento e do surgimento de doenças. É necessário pensar como o trabalho na penitenciária federal de Porto Velho também pode produzir saúde, buscando que o trabalho seja visto como operador de saúde e não apenas produtor de sofrimento, adoecimento e morte. É preciso criar um lugar para a sublimação e para a criação de estratégias de defesa coletivas e individuais, bem como para o reconhecimento do trabalhador em sua atividade.

Compilando todos os dados do ITRA visualiza-se na tabela 6, indicadores de sofrimento no trabalho do agente penitenciário federal, sendo urgente o estabelecimento de medidas de prevenção e controle dos riscos psicossociais de adoecimento na relação laboral. Para isso, é preciso pensar como o trabalho em uma penitenciária federal também pode produzir saúde, e não apenas sofrimento, adoecimento e risco de suicídio. É preciso haver um lugar para o lazer coletivo e pessoal, bem como para o reconhecimento do trabalhador em sua atividade.

Tabela 6 – Resumo do ITRA do AGEPEN

ITRA			
Contexto de trabalho	Organização do trabalho 3,76 — grave	Condições de trabalho 3,32 — crítica	Relações socioprofissionais 3,9 — grave
Custo humano no trabalho	Custo físico 3,11 — moderada	Custo cognitivo 3,46 — moderada	Custo afetivo 2,66 — moderada
Prazer no trabalho	Realização profissional 3,57 — crítica	Liberdade de expressão 2,54 — moderada	
Sufrimento no trabalho	Esgotamento emocional 4,23 — grave	Falta de reconhecimento 3,66 — crítica	
Danos relacionados ao trabalho	Danos físicos 3,35 — grave	Danos psicológicos 3,30 — grave	Danos sociais 3,49 — grave

Fonte: Dados ITRA AGEPEN, Porto Velho/RO.

Em relação ao ITRA, o inventário já foi validado anteriormente por vários grupos ocupacionais, no entanto, ainda não havia sido aplicado em agentes penitenciários federais. Muitos pesquisadores utilizaram a ferramenta com o intuito de entender a relação trabalho e adoecimento, podendo ser citados Martins (2009), Brüning (2010), Anchieta et al (2011) e Leite (2014).

Em pesquisa realizada por Martins (2009) no qual buscou analisar a percepção de docentes de uma instituição de ensino superior privada de Belo Horizonte sobre a vivência de prazer e sofrimento no trabalho, observou-se que a maioria de resultados variou de críticos a graves onde, o prazer provém quando são alcançadas as finalidades da educação. O sofrimento vem da percepção da impossibilidade de concretizar os fins da atividade profissional, das dificuldades inerentes a esse processo, da desvalorização profissional, do desrespeito e das condições de trabalho, apontando que o custo humano do trabalho mais grave se refere ao cognitivo.

Brüning (2010) em outro estudo com trabalhadores da linha de produção de uma empresa do setor automotivo da região metropolitana de Curitiba chegou a conclusões semelhantes às encontradas nesta pesquisa, apontando que o contexto de trabalho e as vivências de prazer encontram-se de moderado à crítico, os custos foram considerados satisfatórios e os danos insatisfatórios, demonstrando que o

ITRA também traz resultados relevantes ao setor privado. Comparando-se com pesquisas realizadas em diversos contextos profissionais, este estudo foi o que indicou maior nível de sofrimento.

Um estudo considerado relevante como comparativo a este foi o de Anchieta et al (2001) que utilizou o ITRA bem como o referencial teórico da PDT em 160 policiais civis recém empossados do Distrito Federal. O objetivo foi de analisar as vivências de sofrimento destes profissionais em função da atividade que exercem. Seus resultados apontaram que as relações sócioprofissionais, o prazer e o sofrimento no trabalho foram consideradas satisfatória, onde o policial novato revela sentir-se gratificado com sua ocupação e aponta ter orgulho do que faz. Os danos relacionados ao trabalho foram considerados suportáveis e o contexto de trabalho e o custo humano no trabalho foram considerados críticos, apontando possibilidade de adoecimento.

Em outro estudo, com equipe de enfermagem de um hospital público da Região Norte, por Leite (2014), concluiu-se que os profissionais enfrentam o sofrimento no trabalho por meio de estratégias defensivas para se adequarem às exigências da organização prescrita e buscar o prazer — o que, de certa forma, garantiria a saúde no trabalho.

Considerando os dados encontrados nestas pesquisas e o de outras pesquisas citadas que utilizaram o ITRA como instrumento de coleta de dados, percebe-se que o Contexto de Trabalho é a dimensão apontada como responsável pelo adoecimento de muitos trabalhadores, sendo necessária e urgente as estratégias de intervenção.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa utilizando a Psicodinâmica do Trabalho inclui a tarefa de dar visibilidade à voz daqueles que habitualmente não possuem outra forma de expressão senão a da história do cotidiano de trabalho. A escuta desses profissionais envolve o desafio de possibilitar a produção de sentido, de criar significações, de dar nome ao não dito, ao inominável (MENDES; MARTINS, 2012).

Esta pesquisa se desenvolveu nesse intuito. Os agentes penitenciários não foram simplesmente ouvidos; foi necessário escutar, construir com os trabalhadores caminhos de resistência ao sofrimento e à doença. As discussões em grupo oportunizaram, àqueles que participaram dos encontros, um momento de desabafo, reflexão e reposicionamentos.

Mendes e Martins (2012) apontam que a escuta na clínica do trabalho só produz efeitos se expuser o pesquisador ao risco de compreender algo inédito, ao risco pessoal de escutar o drama de sofrimento de alguém, ao risco no estabelecimento de relações com o referencial teórico, ao risco da tomada de posição diante da demanda e do testemunho. Tais riscos também me deixaram vulnerável em alguns momentos: as amizades inevitáveis no percurso, que durou oito meses, a necessidade de manter-se no lugar de pesquisadora, o longo caminho até a penitenciária, a estrada em manutenção, que tornava o trecho ainda mais longo, a resistência de alguns por achar que a pesquisa tinha sido encomendada pela diretoria, a frequente sistemática das revistas na entrada e a preocupação do que podia ou não entrar nos portões da penitenciária, os momentos em que os riscos me abatiam e o cansaço surgia.

O resultados deste trabalho apontam que, o custo humano do trabalho exercido não se constitui em foco de adoecimento, no entanto, há uma organização do trabalho deficiente e condições laborais insatisfatórias, que afetam as relações socioprofissionais. A organização do trabalho constitui a dimensão que mais contribui para esse resultado, revelando grande probabilidade de adoecimento entre a população estudada.

A sobrecarga psíquica do trabalho advém da baixa realização e do esgotamento — os profissionais não se sentem reconhecidos, culminando em desmotivação. Os danos relacionados ao trabalho apontam que a equipe está exposta a riscos de adoecimento físico, psicológico e social, que sugerem a presença de sentimentos característicos da depressão relacionada ao trabalho, inclusive com tendência ao suicídio. O sofrimento pode estar encoberto pelas relações precárias entre o grupo e os gestores na organização do trabalho.

O indicador de prazer no trabalho aponta para um bom nível de liberdade de expressão entre colegas e para o orgulho de fazer parte do mais alto padrão do sistema penitenciário. No entanto, apesar de os agentes apontarem esses itens como positivos, muitos desistem da profissão e migram para outras categorias profissionais. Ao final da pesquisa, no final de 2014, foi dada a devolutiva aos servidores e aos diretores da instituição, que validaram o estudo e agradeceram a iniciativa, comprometendo-se a enviar os resultados ao DEPEN e estudar sistemáticas para controlar os indicadores de adoecimento.

Como sugestões para a melhoria da organização do trabalho na penitenciária, foram indicados os seguintes pontos:

- oportunizar a fala e escuta ampliada aos trabalhadores;
- realizar concurso regionalizado para Rondônia – ao realizar o concurso para o Estado, diminuiria a tensão em querer ir embora;
- oferecer vantagens para permanecer na unidade de Porto Velho (auxílio-fronteira, pontuação maior nos casos de remoção);
- trazer cargos específicos para agente administrativo no edital do concurso para agente penitenciário federal a fim de diminuir o sentimento de desvalorização da atividade-fim (lidar com o preso). Quanto a esta temática o edital para agente penitenciário federal de 17 de abril de 2015 foi dividido em 7 sub-áreas visando a lotação em áreas administrativas;
- diferenciar os procedimentos operacionais dos outros presídios federais – por se tratar de uma realidade diferente;
- promover maior conscientização no curso de formação – esclarecer melhor sobre a cidade e as peculiaridades do Estado;

- elaborar editais de licitação desmembrados da administração central, em Brasília, no intuito de obter maior autonomia e agilidade nos processos;
- possibilitar o horário corrido para o expediente — em função da distância da penitenciária, o tempo dedicado ao trabalho acaba sendo de 12 horas;
- contar a hora intertrabalho — para os servidores do administrativo que precisam se deslocar diariamente, caso não seja autorizado o horário corrido;
- destinar refeitório adequado para os servidores;
- criar espaço de descanso (com televisão, pufs para descanso);
- designar espaços de lazer (corrida, tatame, mesa de bilhar, quadra de esportes). Quanto a esta temática, foi inaugurada em junho de 2015 2 (dois) campos de futebol na referida penitenciária direcionada para o AGEPEN;
- promover a interação, com campeonatos, confraternizações etc.;
- definir critérios de remoção justos — tempo de serviço x tempo de unidade, zerando a pontuação a cada remoção;
- estabelecer critérios de permuta justos — seguir a sistemática de lista, obedecendo às portarias vigentes;
- determinar critérios justos para missões — seguir a sistemática de lista para dar oportunidade a todos;
- utilizar os princípios da meritocracia na gestão do DEPEN;
- oferecer cursos específicos para a área-fim (agente penitenciário federal), de que todos possam participar;
- possibilitar a escala 24 por 96 horas, de acordo com o que é recomendado pela Organização Mundial de Saúde (OMS, 2015);
- possibilitar encaminhamento à clínica do trabalho.

Dessa forma, ainda se recomendou a implantação do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho/QVT, fundamentado por diferentes enfoques teóricos e metodológicos que possibilite aos trabalhadores reposicionar-se frente aos dilemas da profissão, bem como mobilizar estratégias individuais/coletivas frente a situações

de sofrimento no trabalho, ressaltando-se que, trabalhar é uma das dimensões da vida humana que deve ser fonte de prazer e saúde mental.

A título de sugestão para futuras pesquisas, Facas (2013) sob orientação de Mendes (2013) apresenta o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART) no qual agregou e ampliou as escalas do ITRA. O instrumento é composto por quatro escalas: Escala da Organização Prescrita do Trabalho; Escala de Estilos de Gestão; Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho; e Escala de Danos Relacionados ao Trabalho. Entendendo a Organização do Trabalho como variável antecedente e ponto de partida das investigações sobre saúde no trabalho a escala sobre o estilo de gestão parece responder ao que foi observado na análise posterior dos resultados do ITRA.

REFERÊNCIAS

ADORNO, S.; SALLA, F. Criminalidade organizada nas prisões e os ataques do PCC. **Estudos Avançados**, v. 61, número 21, 23 páginas, 2007.

AMADOR, F. S. **Entre prisões da imagem, imagens da prisão**: um dispositivo técnico-poético para uma clínica do trabalho. 2009. 239 f. Tese (Doutorado em Informática na Educação) — Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009.

_____. Produção de imagens, subjetivação e trabalho penitenciário: uma contribuição às clínicas do trabalho. **Revista de Psicologia Ciência e Profissão**, Rio Grande do Sul, v. 31, n. 2. p. 358-373, 2011.

ANCHIETA, V. C. C et al. Trabalho e riscos de adoecimento: um estudo entre policiais civis. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 27, n. 2, p.119-208, Abr-Jun, 2011.

ARAUJO, R. T. **História secreta dos serviços de inteligência**. São Luís: Ceadema, 2004.

AURÉLIO. **Minidicionário da língua portuguesa**. 8. ed. ver. ampl. 7. impr. Rio de Janeiro: Positivo, 2014.

BAIERLE, T. C. **Ser segurança em tempos de insegurança**: sofrimento psíquico e prazer no trabalho da guarda municipal de Porto Alegre. 2007. 204 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social e Institucional) — Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2007.

BARCINSKI, M.; ALTENBERND, B.; CAMPANI, C. Entre o cuidar e o vigiar: ambiguidades e contradições no discurso de uma agente penitenciária. **Revista de Saúde Coletiva**, v. 19, n. 7, p. 2245-2254, 2014.

BRANDÃO, M. População carcerária do Brasil aumentou mais de 400% em 20 anos. **EBC Agência Brasil**, 24 mar. 2014. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2014-03/populacao-carceraria-aumentou-mais-de-400-nos-ultimos-20-anos-no-brasil>>. Acesso em: 8 abr. 2015.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 308**, de 11 de agosto de 2004. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=261742>>. Acesso em: 23 jul. 2015.

BRASIL. Ministério da Justiça. Departamento Penitenciário Nacional. **Portaria nº 28, 14 de junho de 2006**. Disponível em: <http://www.justicatotal.com.br/PDF/PORTARIA/2006_port_28_depen.pdf>. Acesso em: 26 jul. 2015.

_____. Edital nº 1, de 29 de abril de 2013: concurso público para provimento de vagas no cargo de agente penitenciário. Brasília, Cespe/UnB. Disponível em: <http://www.cespe.unb.br/concursos/DEPEN_13/arquivos/ED_1_2013_DEPEN_13_ABERTURA.PDF>. Acesso em: 22 jan. 2015.

_____. Edital nº 1, de 17 de abril de 2015: concurso público para provimento de vagas no cargo de agente penitenciário. Brasília, Cespe/UnB. Disponível em: <http://www.cespe.unb.br/concursos/depen_15/arquivos/ED_1_2015_DEPEN_15_ABT.PDF>. Acesso em: 22 mai. 2015.

BRASIL. Ministério da Justiça. Departamento Penitenciário Nacional. Portaria nº 292, de 31 de julho de 2014. **Diário Oficial da União**, 6 ago. 2014. Disponível em: <http://www.lex.com.br/legis_25806025_PORTARIA_N_292_DE_31_DE_JULHO_DE_2014.aspx>. Acesso em: 23 jul. 2015.

_____. Presidência da República. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 23 jul. 2015.

_____. Presidência da República. Lei nº 10.693, de 25 de junho de 2003. **Diário Oficial da União**, 26 jun. 2003. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.693.htm>. Acesso em: 15 jan. 2015.

_____. **Medida Provisória nº 384**, de 20 de agosto de 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Mpv/384.htm>. Acesso em: 23 jul. 2015.

_____. Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011. **Diário Oficial da União**, Brasília, 18 nov. 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm>. Acesso em: 25 jul. 2015.

BRUNING, C. **Prazer e sofrimento e riscos de adoecimento na linha de produção**: um estudo de caso em uma empresa do setor automotivo da região metropolitana de Curitiba. 2010. 172 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Paraná, Curitiba, 2010.

BUENO, M.; MACÊDO, K. B. A clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras. **ECOS**, v. 2, n. 2, 13 páginas, 2012.

CAMPOS, J. C.; SOUSA, R. Rodrigues de. **O adoecimento psíquico do agente penitenciário e o sistema prisional: estudo de caso — Sete Lagoas**. Encontro da ANPAD, XXXV, Rio de Janeiro, 2011.

CAPELLE, M. C. A.; MELO, M. C. O. L. Mulheres policiais, relações de poder e de gênero na polícia militar de Minas Gerais. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 11, n. 3, p. 71-99, 2010.

CASTRO, T. C. M. **Reconhecimento e vida dos guardas municipais**: clínica do trabalho na atividade de segurança pública. 2010. 142 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social e Institucional) — Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010.

CATTANI, A. D. (Org.). **Dicionário crítico sobre o trabalho e tecnologia**. 4. ed. Petrópolis: Vozes; Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2002.

CAVALCANTE, D. M.; SCHLINDWEIN, V. de L. D. C. Dimensões do trabalho do agente penitenciário federal e os riscos psicossociais de adoecimento. In: URNAU, L. C.; PACÍFICO, J. M.; TAMBORIL, M. I. B. **Psicologia e políticas públicas na Amazônia**: pesquisa, formação e atuação. Porto Velho: Edufro, 2014. p. 83-101.

CHIES, L. A. B. A questão penitenciária. **Tempo Social: Revista de Sociologia da USP**, v. 25, n. 1, p. 15-36, jun. 2013.

CLOT, Y. **A função psicológica do trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2006.

COIMBRA, W. C. S.; SANTOS, E.; OLIVEIRA, E. Q. **Os impactos na qualificação de mão-de-obra para a construção da usina Santo Antonio**. Taubaté: Unindu, 2012.

COLARES, L. B. C.; CHIES, L. A. B. Mulheres nas so(m)bras: invisibilidade, reciclagem e dominação viril em presídios masculinamente femininos. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 18, n. 2, p. 407-423, maio-ago. 2010.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa**: métodos qualitativos, quantitativo e misto. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1992.

_____. Novas formas de servidão e de suicídio. In: MENDES, A.M. **Trabalho & saúde**: o sujeito entre a emancipação e a servidão. Curitiba: Juruá, 2011.

_____. **Trabalho vivo**: sexualidade e trabalho. Trad. Franck Soudant. Brasília: Paralelo 15, 2012.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELLI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho — contribuições da escola dejouriana à análise de prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

DEPARTAMENTO PENITENCIÁRIO NACIONAL (DEPEN). Portaria nº 292, de 31 de julho de 2014. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 6 ago. 2014. Seção 1, p. 31.

_____. **Manual do agente penitenciário**. Paraná, 2014. Disponível em: <http://www.depen.pr.gov.br/arquivos/File/manual_agente_pen.pdf>. Acesso em: 27 jun. 2014.

DRUMOND, V. A. T. **O princípio da integração do trabalhador na empresa no sistema jurídico constitucional brasileiro**. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) — PUC, Minas Gerais, 2002.

FACAS, E. P. **Protocolo de avaliação dos riscos psicossociais no trabalho – contribuições da Psicodinâmica**. 2013. 293f. Tese (Psicologia Social, do trabalho e das Organizações) – Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

FABRIS, S. A. **Teoria geral do crime**. Porto Alegre: Fabris, 1991.

FERREIRA, J. B. Análise clínica do trabalho e processo de subjetivação: um olhar da psicodinâmica do trabalho. In: MENDES, A. M. (Org.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros**. Curitiba: Juruá, 2012. p. 125-135.

GASPAR, S. et al. **Os plantões médicos, o sono e a ritmicidade biológica**. Rev. da associação medica brasileira, São Paulo, vol.44, n.3, pp. 239-245, 1998.

GERNET, I. Psicodinâmica do reconhecimento. In: MENDES, A. M. (Org.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros**. Curitiba: Juruá, 2012. p. 61-76.

GRUPO INDEPENDENTE. **Modelo de segurança máxima federal inspirado em sistema americano**. Disponível em: <<http://www.independente.com.br/modelo-de-seguranca-maxima-federal-e-inspirado-em-sistema-americano.html>>. Acesso em: 21 jan. 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Porto Velho**. 2014. Disponível em: <<http://cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?codmun=110020>>. Acesso em: 6 dez. 2014.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. **Metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 1996.

LANCMAN, S.; UCHIDA, S.; HELOANI, R. Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. **Revista Produção**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 77-86, 2004.

LAPLANCHE, J. **Vocabulário de psicanálise**. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

LEITE, J. C. R. A. P. **Análise das dimensões do trabalho e o risco de adoecimento: um estudo na equipe de enfermagem das clínicas cirúrgicas de um hospital geral público**. 2014. 97 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Ciências da Saúde) — Universidade Federal de Rondônia, Porto Velho.

MARTINS, A.A.V. **Vivências de prazer e sofrimento no trabalho docente: um estudo em uma instituição de ensino superior de Belo Horizonte**. 2009. 167f. Dissertação (Mestrado em Admonistração) – Faculdade de Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2009.

MARTINS, S. R. Tempos antes de adoecer: relações entre saúde e os processos psicodinâmicos do reconhecimento no trabalho. In: MENDES, A.M. **Trabalho & saúde: o sujeito entre a emancipação e a servidão**. Curitiba: Juruá, 2011. 19 páginas.

MASSON, C. **Direito penal esquematizado**. 8. ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

MATTOS, C. B. M. “**Vestir a camisa de força**”: adoecimento psíquico em uma instituição pública na Amazônia. Dissertação (Mestrado) — Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Rondônia, Porto Velho, 2013.

MENDES, A. M. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. **Revista de Psicologia Ciência e Profissão**, v. 15, n. 1-3, p. 34-38, 1995.

_____. (Org.). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, A. M.; ARAÚJO, L. K. R.; MERLO, A. R. C. Prática clínica em psicodinâmica do trabalho: experiências brasileiras. In: BENDASSOLLI, P.; SOBOLL, L. A. (Org.). **Clínicas do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011. p. 169-185.

_____. (Org.). Prazer, reconhecimento e transformações do sofrimento no trabalho. In: _____. (Org.). **Trabalho & saúde: o sujeito entre a emancipação e a servidão**. Curitiba: Juruá, 2011.

MENDES, A. M.; FACAS, E. P. Transgressão do trabalho prescrito como estratégia para transformar o sofrimento — estudo da inteligência prática. In: MENDES, A. M. (Org.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros**. Curitiba: Juruá, 2012. p. 77-92.

MENDES, A. M.; FERREIRA, M. C.; CRUZ, R. M. O diálogo psicodinâmica, ergonomia, psicometria. In: MENDES, A. M. (Org.). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. p. 89-110.

MENDES, A. M.; MARTINS, S. R. Espaço coletivo de discussão: a clínica Psicodinâmica do Trabalho como ação de resistência. **Revista Psicologia Organizacional**, Florianópolis, v. 12, n. 2, p. 171-184, ago. 2012.

MENDES, A. M.; MORRONE, C. Trajetória teórica e pesquisas brasileiras sobre prazer e sofrimento no trabalho. In: MENDES, A. M. (Org.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros**. Curitiba: Juruá, 2012. p. 29-52.

MENDES, A. M. et al. (Org.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros**. Curitiba: Juruá, 2012.

MERLO, Á. R. C. **Psicodinâmica do trabalho**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 1999.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 12.^a edição. São Paulo: Hucitec, 2008.

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA. Disponível em: <<http://www.justica.gov.br/>> Acesso em: 06 jun. 2014.

MORAES, R. D. Estratégias defensivas. In: VIEIRA, F.O (Org.). **Dicionário crítico de psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. 5 páginas.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LÁ SALUD (OMS). **Qué es la salud mental?** Disponível em: <<http://www.who.int/features/qa/62/es/>> Acesso em 31 ago.2015.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. Sao Paulo: Atlas, 1999.

ROSAS, M. L. M.; MORAES, R. D. A importância do reconhecimento no contexto do trabalho. **Revista Amazônica**, Universidade do Amazonas – UFAM, Ano 4, nº 2, p. 210-224, jul. 2011.

ROSSI, E. Z. Método de pesquisa em psicodinâmica do trabalho. In: MENDES, A. M. (Org.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho**: temas, interfaces e casos brasileiros. Curitiba: Juruá, 2012. p. 113-124.

SABAINI, R. **Uma cidade entre presídios**: ser agente penitenciário em Itirapina – SP. São Paulo, SP: Universidade de São Paulo, 2012. Originalmente apresentada como dissertação de mestrado.

SAMKOFF, S.; JACQUES, M. Review of studies concerning effects of sleep deprivation and fatigue on residents' performance. **Academic Medicine**, v. 66, n. 7, p. 687-693, 1991.

SAMPAIO, J.J.C; MESSIAS, E.L.M. A Epidemiologia em saúde mental e trabalho. In: JACQUES, M.G; CODO, W. **Saúde mental & trabalho**: Leituras. 4. Ed. Petrópolis: Vozes, 2010.

SANTOS. M. M. **O Trabalho no cárcere**. 2010. 88 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2010.

SCHLINDWEIN, V. L. D. C. **Paradoxos do trabalho**: afastamentos por transtornos mentais nas instituições públicas federais de Rondônia. Porto Velho: Universidade Federal de Rondônia, 2011.

SCHLINDWEIN, V. L. D. C.; MORAIS, P. R. Prevalência de transtornos mentais e comportamentais nas instituições públicas federais de Rondônia. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo , v. 17, n. 1, jun. 2014.

SELIGMANN-SILVA, E. S. **Trabalho e desgaste mental**: o direito de ser o dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.

SILVA, **Práticas sociais e processos educativos: educação para sujeitos em privação e restrição de liberdade.** VII Congresso Brasileiro de Geógrafos, Vitória, Agosto, 2014.

SILVESTRE, G. **Dias de visita: uma sociologia da punição e das prisões em Itirapina.** 2011. Dissertação (Mestrado em Sociologia) — Universidade Federal de São Carlos, São Paulo, 2011.

SOARES, Luiz Eduardo. A Política Nacional de Segurança Pública: histórico, dilemas e perspectivas. **Estudos Avançados**, v. 21, n. 61, 21 páginas, 2007.

SOUSA, I. A. C. M. O.; MENDONÇA, H. Justiça organizacional, prazer e sofrimento no trabalho: análise de um modelo mediacional. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 10, n. 4, p. 57-74, jul.-ago. 2009.

TSCHIEDEL, R. M. **O trabalho prisional e suas implicações na saúde mental dos agentes de segurança penitenciária.** 2012. 51 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica) — Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo.

TSCHIEDEL, R. M.; MONTEIRO, J. K. Prazer e sofrimento no trabalho das agentes de segurança penitenciária. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 18, n. 3, p. 527-535, jul.-set. 2013.

VIEIRA, F. de O. (Org.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho.** Curitiba: Juruá, 2013.

APÊNDICE A — Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Eu, _____, RG número _____, aceito participar como sujeito da pesquisa de mestrado da candidata ao título de Mestre em Psicologia DANIELE MEJIA CAVALCANTE, cujo estudo do qual farei parte tem o título de “**Dimensões Organizacionais do Trabalho do Agente Penitenciário Federal e os Riscos de Adoecimento**”. O objetivo central do estudo é analisar as dimensões do trabalho do agente penitenciário federal e os riscos do adoecimento.

Por meio deste documento, concordo com Daniele Mejia Cavalcante em realizar os procedimentos necessários para a realização da pesquisa bem como esclarecimentos durante as observações da pesquisadora.

Eu entendo que posso fazer contato a qualquer momento com a pesquisadora ou com o Comitê de Ética em Pesquisa da UNIR para quaisquer dúvida ou problemas referentes à minha participação no estudo ou se eu sentir que há uma violação nos meus direitos: Daniele Mejia Cavalcante: (69) 9256-9111; Comitê de Ética em Pesquisa da UNIR: (069) 2182-2000.

Eu entendo que os questionários serão utilizados para fins metodológicos deste estudo, todavia todo e qualquer dado coletado ou registrado durante o experimento relativo à minha pessoa, ficará confidencial e disponível apenas sob minha solicitação escrita. Além disso, eu entendo que, no momento da publicação, não será feita associação entre os dados publicados e mim.

Entendo que poderei recusar-me a participar do estudo ou a qualquer momento retirar-me sem que haja qualquer tipo de responsabilização ou penalização alguma a minha pessoa.

Os procedimentos expostos acima foram explicados para mim por Daniele Mejia Cavalcante, onde, após ler e concordar, assino o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Porto Velho, de de 2014.

Sujeito participante

Daniele Mejia Cavalcante
Mestranda/ Psicóloga CRP: 1068

APÊNDICE B — Questionário sociodemográfico

01 – Sexo do participante

() Masculino () Feminino

02 – Qual é a sua idade? _____ anos

03 – Setor de trabalho _____

04 – Estado civil

() casado(a) () solteiro(a) () viúvo(a) () divorciado(a)

05 – Tem filhos? Quantos? _____ filhos

06 – Há quanto tempo trabalha na organização?
_____ anos/meses.

07 – Qual é sua carga horária diária?

_____ horas

08 – Qual é sua carga horária semanal?

_____ horas

09 – Qual é seu rendimento salarial? _____

APÊNDICE C – AUTORIZAÇÃO EMPRESA

Diretor Presídio Federal de Porto Velho
Srº Luiz Ricardo Brandão Ramos

Senhor Diretor,

Venho através desta, solicitar a autorização para a realização de uma pesquisa junto aos agentes penitenciários federais deste presídio que tem como objetivo central do estudo analisar as dimensões organizacionais do trabalho do agente penitenciário federal e os riscos do adoecimento.

Esta pesquisa é parte dos requisitos do Programa de Pós-Graduação em Psicologia – Mestrado Acadêmico, da qual sou aluna sob orientação da Professora Doutora Vanderléia de Lurdes Dal Castel Schiclindein.

Informo que a pesquisa será efetuada dentro dos preceitos éticos da ciência e em conformidade com a legislação brasileira vigente para tal questão que é a resolução 466/2013 do Conselho Nacional de Saúde. Tendo seu início somente após a análise e aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa do Núcleo de Saúde da Universidade Federal de Rondônia – UNIR.


Será entregue aos que concordarem em participar da pesquisa um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, que assinarão uma autorização para a divulgação da mesma na dissertação e possivelmente em publicações científicas, ressaltando que em nenhum momento deverão aparecer quaisquer informações que possam revelar suas identidades.

Na oportunidade, comprometo-me a encaminhar os resultados da pesquisa. Desse modo, coloco-me à disposição para quaisquer esclarecimentos que se fizerem necessária.

Caso concorde com esta proposta, solicito que assine a autorização abaixo.

Sem mais, despeço-me, agradecendo sua colaboração.

Cordialmente,


Daniele Mejia Cavalcante
CRP 20.1068
CRP 108820

AUTORIZAÇÃO

Autorizo a mestrande Daniele Mejia Cavalcante a realizar a pesquisa, conforme os termos acima mencionados.

Porto Velho, 26 / 05 / 2014.

Assinatura: Luiz Ricardo Brandão Ramos
Agente Penitenciário Federal
Diretor da Penitenciária Federal em Porto Velho
SIAPE 1552425

ANEXO A – Inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento (ITRA)

Escala de Avaliação do contexto de trabalho (EACT)

Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação que você faz do seu contexto de trabalho.

Contexto de trabalho:

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre			
			1	2	3	4	5
O ritmo de trabalho é excessivo							
As tarefas são cumpridas com pressão de prazos							
Existe forte cobrança por resultados							
As normas para execução das tarefas são rígidas							
Existe fiscalização do desempenho							
O número de pessoas é insuficiente para realizar as tarefas							
Os resultados esperados estão fora da realidade							
Existe divisão entre quem planeja e quem executa							
As tarefas são repetitivas							
Falta tempo para realizar pausas de descanso no trabalho							
As tarefas executadas sofrem descontinuidade							
As tarefas não estão claramente definidas							
A autonomia é inexistente							
A distribuição das tarefas é injusta							
Os funcionários são excluídos das decisões							
Existem dificuldades na comunicação entre chefia e subordinados							
Existem disputas profissionais no local de trabalho							
Falta integração no ambiente de trabalho							
A comunicação entre funcionários é insatisfatória							
Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional							
As informações de que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso							
As condições de trabalho são precárias							
O ambiente físico é desconfortável							
Existe muito barulho no ambiente de trabalho							
O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado							
Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas							
O posto de trabalho é inadequado para realização das tarefas							
Os equipamentos necessários para a realização das tarefas são precários							
O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado							
As condições de trabalho oferecem riscos à segurança das pessoas							
O material de consumo é insuficiente							

Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT)

Escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação que você faz das exigências decorrentes do seu contexto de trabalho.

de seu contexto de trabalho:										
1 Nada exigido		2 Pouco exigido		3 Mais ou menos exigido		4 Bastante exigido		5 Totalmente exigido		
						1	2	3	4	5
Ter controle das emoções										
Ter que lidar com ordens contraditórias										

ANEXO B — Carta de Autorização do Comitê de Ética em Pesquisa da UNIR

[Exibir ou adicionar comentário](#)

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
RONDÔNIA - UNIR



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Dimensões Organizacionais do Trabalho do Agente Penitenciário Federal e os Riscos de Adoecimento.

Pesquisador: Daniele Mejia Cavalcante

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 32095214.8.0000.5300

Instituição Proponente: Universidade Federal de Rondônia - UNIR

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 729.727

Data da Relatoria: 06/06/2014

Apresentação do Projeto:

trata o protocolo do projeto de Daniele Mejia Cavalcante, da área de ciências humanas apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Linha de Pesquisa Saúde e Processos Psicossociais da Universidade Federal de Rondônia/Porto Velho,

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Analisar as dimensões organizacionais do trabalho do agente penitenciário federal e os riscos do adoecimento.

Objetivo Secundário:

Analisar o custo humano da profissão e as consequências para a saúde em decorrência ao trabalho exercido; investigar a sobrecarga psíquica do trabalho e as condições do processo de trabalho que podem influenciar no adoecimento e realizar um mapeamento das vivências de prazer e sofrimento, sintomas físicos e psicossociais relacionados ao trabalho.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

Risco mínimo, relacionado ao desconforto quanto ao preenchimento dos questionários.

Benefícios:

Endereço: Avenida Presidente Dutra, 2965 campus José R.

Bairro: Centro

CEP: 78.000-000

UF: RO

Município: PORTO VELHO

Telefone: (69)1182-2111

E-mail: cep.unir@yahoo.com.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
RONDÔNIA - UNIR



Continuação do Parecer: 729.727

Será possível estabelecer propostas de melhoria e intervenção no sentido da promoção da saúde do trabalhador no ambiente pesquisado.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa possui um caráter descritivo com enfoque na abordagem quantitativa de corte transversal. Para a realização da coleta de dados será utilizada o questionário sócio-demográfico e a aplicação do Inventário Sobre o

Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), que utiliza uma avaliação psicométrica do tipo Likert, que permite uma avaliação de itens organizados em dimensões do trabalho. A instituição pesquisada será um presídio de segurança máxima e a amostragem compreenderá 50 agentes penitenciários que trabalham no local.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

apresenta TCLE com base na resolução /CNS/MS, autorização do gestor para realização da pesquisa, em anexo o projeto de pesquisa original e os instrumentos de coleta de dados.

apresenta orçamento e cronograma definidos

Recomendações:

sem recomendações

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

após análise, com base na Resolução /CNS/MS, sou de parecer favorável a realização da pesquisa proposta nesse protocolo

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Considerações Finais a critério do CEP:

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
RONDÔNIA - UNIR



Continuação do Parecer: 729.727

PORTO VELHO, 28 de Julho de 2014

Assinado por:
Edson dos Santos Farias
(Coordenador)